

**ANALISIS TINGKAT PRESTASI KERJA PUSTAKAWAN
DI UPT PERPUSTAKAAN ISI SURAKARTA**

**LAPORAN PENELITIAN
PRANATA LABORATORIUM PENDIDIKAN DAN PUSTAKAWAN**



Oleh:
Nyono, S. Sos.
NIP. 197302062005011001

Mustofa, SIP., MA.
NIP. 198004062005011001

**Dibiayai DIPA ISI Surakarta
Sesuai dengan Surat Perjanjian Penugasan Pelaksanaan
Program Penelitian Pemula Tahun Anggaran 2020
Nomor : 6789/IT6.1/LT/2020 tanggal 11 Juni 2020**

**INSTITUT SENI INDONESIA SURAKARTA
OKTOBER 2020**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Penelitian : **Analisis Tingkat Prestasi Kerja Pustakawan Di UPT Perpustakaan ISI Surakarta**

Peneliti:

a. Nama Lengkap : Nyono, S.Sos.
b. NIP : 197302062005011001
c. Jabatan Fungsional : Pustakawan Ahli Muda/ III d
d. Jabatan struktural : Kepala Perpustakaan
e. Fakultas/ Jurusan : UPT. Perpustakaan
f. Alamat Institusi : ISI Surakarta, Jl. Ki Hajar Dewantoro No.19 Ketingan
Jebres Surakarta
g. Telp/ Faks/ E-mail : iyon2n.lib57@yahoo.com

Lama Penelitian Keseluruhan : 6 bulan

Pembiayaan DIPA : Rp. 7.000.000,- (Tujuh Juta Rupiah)

Surakarta, 15 Oktober 2020

Mengetahui
Wakil Rektor I,

Peneliti,

Dr. I Nyoman Sukerna, S.Kar., M.Hum.
NIP. 196203061983031002

Nyono, S.Sos.
NIP. 197302062005011001

Menyetujui
Ketua LPPMPPM ISI Surakarta,

Dr. Slamet, M.Hum.
NIP. 196705271993031002

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
DAFTAR ISI	iii
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
E. Luaran Penelitain	5
II. TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI.....	6
A. Tinjauan Pustaka	6
B. Landasan Teori	8
1. Pengertian Penilaian Prestasi Kerja	8
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	9
3. Unsur-unsur Yang Dinilai Dalam Prestasi Kerja	11
4. Tujuan dan Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja	13
5. Jenis-jenis Penilaian Prestasi Kerja	15
6. Indikator Penilaian Prestasi Kerja	17
7. Faktor-faktor Yang Menghambat Penilaian Prestasi Kerja	17
III. METODOLOGI PENELITIAN	19
A. Jenis Penelitian	19
B. Populasi dan Sampel	19
C. Metode Pengumpulan Data	20
D. Instrumen Penelitian	21
E. Variabel Penelitian	21
F. Metode Pengukuran Data	22
G. Uji Validitas dan Reliabilitas	23

H. Teknik Analisis Data	24
I. Tahapan Penelitian	26
J. Tempat dan Waktu Penelitian	26
IV. PEMBAHASAN	27
A. Karakteristik Responden	27
1. Jenis Kelamin	27
2. Jenjang Pendidikan	28
3. Lama Kerja	29
B. Pembahasan	29
1. Uji Instrumen Validitas dan Reliabilitas	29
2. Analisis Deskriptif	31
3. Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	52
V. PENUTUP.....	54
A. Kesimpulan	54
B. Saran	54
DAFTAR PUSTAKA	56
LAMPIRAN	58

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan: 1) Untuk mengetahui tingkat prestasi kerja pustakawan di Perpustakaan ISI Surakarta. 2) Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pustakawan di Perpustakaan ISI Surakarta. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pustakawan di Perpustakaan ISI Surakarta. Penelitian ini merupakan penelitian populasi karena jumlah populasinya hanya 13 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Untuk mengetahui lebih dalam kondisi di lapangan digunakan juga observasi nonpartisipatif, wawancara dan dokumentasi. Pengukuran data dalam penelitian ini menggunakan *skala likert*. Uji validitas menggunakan rumus *pearson's product moment* dan uji reliabilitas menggunakan rumus *alpha cronbach*. Tingkat Prestasi Kerja Pustakawan Di Perpustakaan ISI Surakarta, memperoleh nilai *grand mean* 3,612. Nilai tersebut berada pada rentang skala 3,40 – 4,20 yang menunjukkan bahwa Tingkat Prestasi Kerja Pustakawan di Perpustakaan ISI Surakarta berada pada tingkat yang tinggi. Skor tertinggi terdapat pada indikator Kemampuan Konseptual, yaitu pada pernyataan “Saya selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepada saya walaupun bidang pekerjaan tersebut masih awam bagi saya“yaitu 4,181 (tinggi). Sedangkan yang mendapatkan skor terendah terdapat pada indikator Kemampuan teknis terutama pada pernyataan “Saya selalu bisa memanfaatkan teknologi informasi modern / yang terbaru” yang memperoleh skor 3,272 (sedang). Tingkat Prestasi Kerja Pustakawan yang dimiliki oleh pustakawan di Perpustakaan ISI Surakarta adalah baik, ini bisa dilihat dari hasil perolehan nilai *grand mean* 3,612. Nilai tersebut berada pada rentang skala 3,40 – 4,20 yang menunjukkan Prestasi Kerja Pustakawan yang dimiliki oleh pustakawan di Perpustakaan ISI Surakarta berada pada tingkat yang tinggi.

Kata Kunci : Prestasi Kerja, Prestasi Kerja Pustakawan, *Performance Appraisal*.

KATA PENGANTAR

Tiada kata yang pantas diucapkan, selain puji syukur ke hadirat Allah SWT karena atas izin-Nya Penelitian Pranata Laboratorium Pendidikan Dan Pustakawan dengan judul “Analisis Tingkat Prestasi Kerja Pustakawan Di UPT. Perpustakaan ISI Surakarta” ini dapat diselesaikan tepat waktu.

Dalam penyusunan penelitian ini, penulis mendapat banyak bantuan, masukan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu, melalui kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tulus kepada Ketua LPPMPPPM beserta staf dan reviewer, Kepala UPT Perpustakaan ISI Surakarta dan semua Pustakawan Perpustakaan ISI Surakarta.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari sempurna dan perlu pendalaman lebih lanjut. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang bersifat konstruktif demi kesempurnaan penelitian ini. Penulis berharap semoga gagasan pada penelitian ini dapat bermanfaat bagi dunia pendidikan dan ilmu perpustakaan pada khususnya dan pembaca pada umumnya.

Surakarta, 15 Oktober 2020

Penulis,

Nyono, S.Sos.

NIP. 197302062005011001

BAB I.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai bagian dari organisasi dihadapkan pada kenyataan yang kurang mengesankan, di mana sering kita jumpai adanya pegawai dengan kualitas yang tidak memadai. Kondisi yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada sebuah perusahaan sedikit mengalami kemunduran, sering dijumpai para pegawai yang kurang bekerja dengan sungguh-sungguh bahkan terkesan seadanya, sehingga berpengaruh buruk secara tidak langsung terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Ini tentu saja menjadi dilema bagi manajemen, di mana seharusnya pegawai merupakan salah satu asset yang sangat penting bagi keberlangsungan perusahaan. Teguh Afrianto (2017:94).

Perpustakaan disebut sebagai organisasi karena memiliki berbagai macam sumber daya yang salah satunya sumber daya manusia. Pada saat ini masih banyak perpustakaan yang dinilai kurang efektif dalam menjalankan visi dan misi yang merupakan dasar dalam pelaksanaan semua kegiatan. Perpustakaan merupakan suatu organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang saling bekerjasama demi mencapai suatu tujuan perpustakaan tersebut. Faktor penentu dalam mencapai keberhasilan tujuan perpustakaan juga sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia sebagai tenaga kerjanya. Seperti yang dijelaskan dalam Bab VIII Pasal 29 (1) Undang-undang No 43 tahun 2007 menyatakan bahwa “Tenaga perpustakaan terdiri atas pustakawan dan tenaga teknis perpustakaan”. Sumber daya manusia yang ada di perpustakaan juga perlu dinilai prestasi kerjanya, penilaian prestasi kerja tidak hanya pada lembaga profit saja, tapi lembaga nonprofit seperti perpustakaan juga perlu melakukan pengukuran prestasi kerja pustakawan untuk memperoleh hasil yang maksimal.

Bekerja merupakan rutinitas setiap hari yang dilakukan seseorang dalam Perusahaan, Kantor Pemerintah maupun Kantor Swasta bahkan Mall sekalipun. Sedang untuk menambah semangat dalam bekerja, perusahaan memberikan penilaian atas kinerja karyawan atau pegawai. Kemudian hasil dari penilaian tersebut dituangkan dalam penilaian prestasi kerja diantaranya sebagai berikut: Penilaian prestasi kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi penilaian prestasi kerja, indikator, metode, tujuan, manfaat dan hambatan penilaian prestasi

kerja bagi pegawai. Tulisan ini menitik beratkan kepada penilaian perusahaan atas karyawannya dalam bekerja dengan tujuan mendapatkan tunjangan dan peningkatan pendapatan perusahaan.

Peningkatan prestasi kerja pustakawan pada dasarnya terletak pada semangat kerja yang dimiliki oleh pustakawan yang ada, baik, cukup atau kurangnya semangat kerja pustakawan sangatlah tergantung pada “motivasi” yang dimiliki oleh pustakawan itu sendiri. Menurut Nasrih, M. L. (2010) menjelaskan bahwa motivasi sejati adalah dorongan kerja yang asalnya dari diri orang itu sendiri, bukan karena tekanan atau bujuk rayu. Motivasi inilah yang mendorong timbulnya semangat kerja manusia supaya kemampuan yang dimiliki digunakan secara semaksimal mungkin. Maka dari itu pemberian motivasi bagi pustakawan ISI Surakarta perlu diatur dan dibenahi kembali. Jika pemimpin kurang memperhatikan terhadap pemberian motivasi kepada para pustakawan, maka berdampak pada rendahnya prestasi kerja pustakawan. Kurangnya motivasi pustakawan tercermin pada turunnya kinerja dan kedisiplinan para pustakawan yang merupakan salah satu instrumen penilaian prestasi kerja pustakawan.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya atau yang biasa disebut dengan manajemen puncak, manajemen menengah, dan manajemen lini serta bagian non manajerial yang biasa disebut dengan karyawan. Dalam suatu organisasi atau perusahaan sering mendengarkan istilah kepuasan kerja, disiplin kerja di mana kedua faktor tersebut merupakan salah satu penyebab atau penentu baik buruknya prestasi kerja seorang karyawan.

Menurut Handoko (2009:193), ada banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Karyawan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta perilaku lainnya.

Memperhatikan prestasi kerja pustakawan merupakan suatu yang penting untuk dilakukan dalam dunia organisasi perpustakaan. Apabila prestasi kerja pustakawan kurang mendapat perhatian, maka akan berdampak terjadinya penurunan prestasi kerja pustakawan yang nantinya akan berakibat terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan oleh organisasi, seperti hasil kerja yang tidak maksimal yang akan berakibat sulit tercapainya tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau perpustakaan. Penurunan prestasi kerja tidak boleh dibiarkan terus

berlanjut, karena akan dapat menyebabkan perpustakaan mengalami kerugian. Pimpinan perpustakaan harus benar memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja para karyawannya. Secara teoritis faktor-faktor tersebut berupa kepuasan kerja dan disiplin kerja.

Sutrisno (2011:15) menyatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil pencapaian individu atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Prestasi kerja dapat dijadikan cara untuk melihat baik atau buruknya hasil kerja pustakawan. Menurut Hasibuan (2005:94), kompetensi bisa digunakan pustakawan untuk mencapai prestasi kerja yang baik. Oleh karena itu semakin tinggi kompetensi pustakawan maka semakin tinggi pula peluang pustakawan tersebut menghasilkan prestasi kerja yang baik.

Perpustakaan ISI Surakarta berkomitmen menunjang perpustakaan dengan sarana, prasarana, teknologi, serta sumberdaya manusia yang memiliki kompetensi demi meningkatkan mutu layanan. Perpustakaan ISI Surakarta menyiapkan sumberdaya manusia sebanyak 13 orang yang dibekali dengan kompetensi. Kompetensi sumberdaya manusia di Perpustakaan ISI Surakarta beragam mengingat jenjang pendidikan yang ditempuh juga beragam, mulai dari Diploma 2 sampai tingkat magister/master (S2). Diketahui jumlah pustakawan yang dimiliki Perpustakaan ISI Surakarta 13 orang, hal ini menunjukkan sumberdaya manusia yang bekerja didominasi pustakawan. Dan ini sesuai dengan pernyataan Saleh dan Komalasari (2011:2.17), perbandingan antara pustakawan dan bukan pustakawan yang bekerja di perpustakaan seharusnya 2:3 karena pustakawanlah yang lebih mengerti seluk beluk kepustakawanan.

Menurut Lucky (739) kurangnya jumlah sumberdaya manusia yang memiliki kompetensi pustakawan beresiko pada beberapa hal, salah satunya penataan bahan perpustakaan pada rak yang kurang teratur sehingga mengakibatkan pemustaka kesulitan mencari informasi yang dibutuhkan. Selain itu, masih ditemukannya sarana dan prasarana rusak yang masih disajikan ke pemustaka yang seharusnya ditarik dari layanan untuk diperbaiki atau diganti yang baru.

Sumber Daya Manusia merupakan kunci pokok dan mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perpustakaan. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia yang berkualitas akan menentukan keberhasilan perpustakaan dalam menyusun rencana, melaksanakan kegiatan operasional dan mengendalikan jalannya perpustakaan guna mencapai tujuan yang

telah ditetapkan. Hal ini berkaitan dengan cara pemeliharaan perpustakaan terhadap prestasi kerja pustakawan untuk mengoptimalkan pustakawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan, agar proses tersebut berjalan lancar dan seimbang maka diperlukan suatu penilaian kinerja untuk menilai kepuasan kerja pustakawan yang menjadi salah satu faktor pendorong meningkatnya prestasi kerja karyawan, Cindi (2015:2).

Berdasarkan latar belakang di atas dapat dilihat terjadinya kesenjangan dalam hal jenjang pendidikan dan motivasi seorang pustakawan yang bisa mempengaruhi kualitas prestasi kerja pustakawan yang menjadikan masalah ini layak dijadikan bahan kajian. Oleh karena itu, peneliti mengetengahkan judul penelitian ini “Analisis Tingkat Prestasi Kerja Pustakawan Di UPT Perpustakaan ISI Surakarta”. Penelitian ini bertujuan menjelaskan tingkat prestasi kerja pustakawan, faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, dan sikap profesional terhadap prestasi kerja pustakawan.

B. Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana tingkat prestasi kerja pustakawan di Perpustakaan ISI Surakarta?
2. Faktor apa saja yang mempengaruhi prestasi kerja pustakawan di Perpustakaan ISI Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi kerja pustakawan di Perpustakaan ISI Surakarta.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pustakawan di Perpustakaan ISI Surakarta.
3. Untuk mengetahui sikap profesional pustakawan terhadap prestasi kerja pustakawan di Perpustakaan ISI Surakarta

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dapat dijadikan sebagai bahan informasi tentang tingkat prestasi kerja pustakawan di Perpustakaan ISI Surakarta.

2. Dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memutuskan kebijakan yang berkaitan prestasi kerja pustakawan di Perpustakaan ISI Surakarta.
3. Bagi peneliti, dapat menambah wawasan untuk menambah dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang ada.

E. Luaran Penelitian

Dalam penelitian Analisis Tingkat Prestasi Kerja Pustakawan Di Perpustakaan ISI Surakarta menghasilkan luaran berupa:

1. Naskah publikasi, artikel jurnal ilmiah yang dipublikasikan.
2. Hasil penelitian dibuat makalah dan dipresentasikan dalam seminar.

BAB II.

TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Pustaka

Beberapa literatur terdahulu mengenai Penilaian Prestasi Kerja (*Performance Appraisal*) pustakawan. Di bawah ini adalah beberapa literatur yang hampir memiliki kesamaan dengan penelitian ini:

Penelitian pertama dilakukan oleh Yoseph Kaburuan tahun 2008, yang berjudul *Hubungan Kompetensi Bidang Layanan Sirkulasi Terhadap Prestasi Kerja Pustakawan pada Perpustakaan Perguruan Tinggi Kota Medan*. Medan: Program Studi Perpustakaan dan Informasi Fakultas Sastra Universitas Sumatera Utara. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kompetensi bidang layanan sirkulasi terhadap prestasi kerja pustakawan pada perpustakaan perguruan tinggi Kota Medan. Lokasi penelitian dilakukan di lima (5) perpustakaan perguruan tinggi Kota Medan, yaitu perpustakaan Universitas Sumatera Utara, Perpustakaan Negeri Medan, Perpustakaan Unika, Perpustakaan IAIN, Perpustakaan Dharma Agung. Populasi penelitian ini adalah seluruh pustakawan pada lima perpustakaan perguruan tinggi Kota Medan yang dibatasi hanya pada perpustakaan yang memiliki pegawai/pustakawan bidang layanan sirkulasi. Teknik pengumpulan data adalah melalui pengamatan, angket, dan studi kepustakaan. Pengukuran variabel dilakukan dengan Skala Likert. Interpretasi data dilakukan berdasarkan besar persentase jawaban dari responden. Untuk mengetahui hubungan kompetensi bidang layanan sirkulasi dengan prestasi kerja pustakawan digunakan teknik korelasi *Product Moment* dari *Pearson*. Sedangkan untuk pengujian hipotesis menggunakan uji t pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi bidang layanan sirkulasi dengan prestasi kerja pustakawan pada perpustakaan perguruan tinggi Kota Medan, dengan nilai korelasi sebesar 0,97 / 0,99. Koefisien determinasi adalah sebesar 0,94 / 0,98. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi bidang layanan sirkulasi dengan prestasi kerja pustakawan pada perpustakaan perguruan tinggi Kota Medan sebesar 94% / 98%, sedangkan 6% / 2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

Penelitian kedua dilakukan oleh Cindi Ismi Januari, Hamidah Nayati Utami dan Ika Ruhana tahun 2015 yang berjudul "Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah

Malang)”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan penilaian kinerja, kepuasan kerja dan prestasi kerja, mengetahui dan menganalisis pengaruh penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja secara signifikan, mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja secara signifikan, mengidentifikasi pengaruh penilaian kinerja terhadap prestasi kerja secara signifikan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Sampel pada penelitian ini adalah 63 responden menggunakan teknik *propotionale random sampling*. Berdasarkan hasil analisis jalur, dapat diketahui bahwa variabel penilaian kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja dengan nilai Beta 0.885 atau 88,5% sedangkan sisanya 11,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini. Variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel prestasi kerja dengan nilai Beta 0.479 atau 47,9% sedangkan sisanya adalah 52,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini. Variabel penilaian kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel prestasi kerja dengan nilai Beta 0.443 atau 44,3% sedangkan sisanya adalah 55.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dihitung dalam penelitian ini.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Teguh Afrianto, Chandra Suwondo, Wargianto tahun 2017, yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Komitmen Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pt. Jasa Raharja (Persero) Cabang Bangka Belitung”. Tujuan penelitian adalah menganalisis pengaruh motivasi, disiplin dan komitmen pegawai terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Jasa Raharja (PERSERO) Cabang Bangka Belitung. Metode penelitian digunakan metode survey. Responden penelitian adalah seluruh pegawai PT. Jasa Raharja (PERSERO) Cabang Bangka Belitung sejumlah 32 orang. Variabel yang digunakan adalah prestasi kerja, motivasi, disiplin dan komitmen pegawai. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Data penelitian ini adalah primer hasil penelitian langsung di lapangan. Data penelitian dianalisis dengan teknik analisis regresi yang pengelolahannya dilakukan melalui perangkat lunak SPSS versi 17. Hasil penelitian ini adalah 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Bangka Belitung. 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin terhadap prestasi kerja pegawai Pada PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Bangka Belitung. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel komitmen pegawai terhadap prestasi kerja pegawai pada PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Bangka Belitung 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi, disiplin dan komitmen pegawai secara

bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai pada PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Bangka Belitung.

Dari ketiga penelitian di atas terdapat satu kesamaan yaitu pada obyek penelitiannya yakni prestasi kerja. Namun yang menjadikan penelitian ini berbeda dari sebelumnya adalah waktu dan tempat penelitiannya, serta hanya menggunakan satu variabel. Peneliti ingin mengetahui penilaian prestasi kerja pustakawan di Perpustakaan ISI Surakarta. Dengan demikian penelitian ini menurut hemat peneliti masih sangat relevan karena penilaian prestasi kerja adalah salah satu aspek penting dalam sebuah organisasi khususnya adalah organisasi sebuah perpustakaan. Penelitian ini diharapkan bisa memberi masukan yang berarti guna meningkatkan prestasi kerja pustakawan.

B. Landasan teori

1. Pengertian Penilaian Prestasi Kerja

Yang di maksud dengan prestasi kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan kesungguhan dan ketepatan waktu serta pengalaman yang ia miliki sehingga dapat menghasilkan sesuatu yang positif yang dapat menentukan perkembangannya di masa yang akan datang, Samsudin (2008:159). Yang dijadikan indikator untuk mengukur prestasi kerja karyawan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja, yaitu mutu pekerjaan yang dihasilkan
- b. Kuantitas kerja, yaitu jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan
- c. Ketepatan waktu dengan waktu yang direncanakan
- d. Sikap, yaitu dengan pekerjaan yang diberikan
- e. Ketangguhan dengan hambatan dalam pekerjaan

Sedangkan menurut Narsih (2010:165) penilaian prestasi kerja adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan kata lain Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas baik secara individu atau tim. Thayib (2013:365).

William B. Werther dan Keith Davis dalam Muflihini (2009:6) menyatakan *performance appraisal* adalah “*the process by which organizations evaluate individual job*

performance” suatu proses penilaian terhadap seseorang mengenai pekerjaan yang dilakukan dan tingkat akuntabilitas dalam bekerja. Menurut Stephen P. Robinson dalam Samuel (2003:74) “*activities necessary for staffing the organization and sustaining high employee performance*”, artinya aktifitas diperlukan untuk menilai performance seseorang dalam organisasi. Menurut Luis R. Gomez-Mejia, Cs: “*Human resources people who work in an organization. Also called personnel*”. Hasibuan menyatakan penilaian prestasi kerja adalah suatu pendekatan yang dilakukan untuk menilai pegawai dengan berbagai faktor seperti: kelemahan, kekurangan, faktor realistik dan objektif.

Hariandja dalam Rokhmawati (2013:11) berpendapat penilaian prestasi kerja adalah proses di mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Berdasarkan SE BAKN Nomor 02/SE/1980 bagian II poin dua, penilaian harus diusahakan seobjektif dan seteliti mungkin berdasarkan data yang tersedia. Karakteristik karyawan yang mempunyai kinerja tinggi didasarkan pada: a) Tanggung jawab. b) Berani mengambil resiko. c) Memiliki tujuan yang realitas. d) Memiliki rencana kerja dan berjuang untuk merealisasikannya. e) Mampu memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang kongkrit f) Mampu mencari kesempatan untuk merealisasikan programnya.

Evaluasi kinerja atau penilaian prestasi karyawan yang dikemukakan Leon C. Mengginson adalah sebagai berikut: “Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya”. Selanjutnya Andrew E. Sikula mengemukakan bahwa “Penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa obyek orang ataupun sesuatu (barang)”. Mangkunegara (2006:10)

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja

Hesti Suprihatiningrum (32) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain:

a) Motivasi

Motivasi adalah keadaan atau emosional seseorang yang mendorong dirinya untuk berkerja memenuhi tugas, target, tujuan dengan baik dan sungguh-sungguh, Agung Hariyanto (2016:97). Berdasarkan perilaku pekerja motivasi dibagi menjadi

dua, yaitu: Motivasi *Intrinsik*, terdiri; Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), kemajuan (*advancement*), Tanggung jawab (*responsibility*). Penghargaan (*recognition*). Pencapaian (*achievement*). Motivasi *Ekstrinsik*, terdiri; Administrasi dan kebijakan perusahaan., Penyeliaan, Gaji, Hubungan antar pribadi, Kondisi kerja, Hariyanto (2016:75).

b) Kepuasan Kerja

Yaitu sikap emosional seseorang yang muncul karena adanya kecintaan terhadap kerja dan banyaknya yang diterima. Ada lima karakteristik kerja yang dapat memotivasi karyawan dalam mendapat kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Ketrampilan, merupakan keahlian yang dimiliki dalam menyelesaikan tugas.
- 2) Identitas tugas, yaitu suatu hasil nyata dari sebuah pekerjaan.
- 3) Signifikansi tugas, yaitu sejauh mana pekerjaan bermanfaat bagi perusahaan dan semua orang.
- 4) Otonomi, yaitu tingkat kebebasan dan keleluasaan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 5) Umpan balik, yaitu suatu kegiatan untuk memperoleh informasi tentang keefektifan kegiatan yang dikerjakan. Hariyanto (2016:75).
- 6) Kepuasan kerja dan prestasi kerja menjadi satu kesatuan yang sulit dipisahkan karena kepuasan kerja merupakan predictor dari prestasi kerja.

c) Tingkat Stress

Yaitu reaksi terhadap situasi maupun bukan situasi itu sendiri. Stress biasanya disebabkan karena adanya perbedaan antara harapandengan kenyataan. Penyebab terjadinya stress yaitu *on the job* seperti persaingan kerja, tugas menumpuk dan *off the job* seperti: masalah keluarga.

d) Kondisi Fisik Pekerjaan

Kenyamanan dalam bekerja merupakan faktor penting dalam pencapaian prestasi kerja.

e) Sistem kompensasi dan desain pekerjaan.

Suatu balas jasa yang diterima karyawan atas jerih payah dalam bekerja.

Menurut pendapat Opong Suiati (2014:65) ada beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja:

- a) Inisiatif, yaitu suatu hal yang keluar dari diri seseorang untuk menghasilkan yang lebih baik.
- b) Etos kerja, yaitu motivasi yang terbentuk dari suatu sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi pekerjaan. Ada beberapa konsep dalam Islam. Pertama; Kesatuan merupakan konsep yang menyelaraskan antara agama, ekonomi dan negara. Kedua; keadilan, berlaku adil terhadap semua orang baik atasan maupun bawahan. Ketiga; kehendak bebas, bisa bertindak tanpa ada paksaan maupun tekanan. Keempat; Tanggung jawab, bekerja dan bertindak apapun harus bisa dipertanggung jawabkan. Kelima; Kebajikan (Ihsan), berbuat baik terhadap semua orang.
- c) Kemampuan (*ability*), Yaitu suatu kemampuan pegawai yang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (*knowledge&skill*).

3. Unsur-unsur Yang Dinilai Dalam Prestasi Kerja

Penilaian kinerja harus dilakukan secara adil, tidak memihak, dan harus menggambarkan kinerja aktual yang akurat. Karena itu, untuk memastikan penilaian yang adil dan akurat, harus ada kepastian bahwa penyebab-penyebab kinerja sebenarnya dapat dikenali. Menurut Hasibuan (2007:95-96) unsur-unsur yang dinilai dalam penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a) Kesetiaan. Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.
- b) Prestasi Kerja. Penilai menilai hasil kerja, baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.
- c) Kejujuran. Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.
- d) Kedisiplinan. Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

- e) Kreativitas. Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
- f) Kerjasama. Penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya secara vertikal atau horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
- g) Kepemimpinan. Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
- h) Kepribadian. Penilai menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.
- i) Prakarsa. Penilai menilai kemampuan berpikir orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.
- j) Kecakapan. Penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyeleraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.
- k) Tanggung Jawab. Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

Sedangkan Mangkunegara (2007:324) aspek-aspek yang dinilai dalam prestasi kerja, adalah sebagai berikut:

- a) Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
- b) Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

- c) Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi, dan lain-lain.

4. Tujuan dan Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja

Prestasi kerja setiap individu berbeda-beda, perbedaan prestasi kerja karyawan dapat diketahui dengan adanya penilaian, dan tujuan umum dari penilaian kinerja atau prestasi kerja adalah untuk mengetahui siapa yang terbaik dalam melakukan suatu pekerjaan. Penilaian prestasi kerja atau kinerja digunakan untuk berbagai tujuan dalam organisasi. Setiap organisasi menekankan pada tujuan yang berbeda-beda dan organisasi lain pun dapat menekankan tujuan yang berbeda pula meskipun dengan sistem penilaian yang sama.

Penilaian kinerja merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi karena pada dasarnya tujuan penilaian kinerja adalah membuat setiap karyawan mendukung kelancaran proses bisnis dan tujuan perusahaan. Di bawah ini dijelaskan beberapa pendapat mengenai tujuan penilaian prestasi kerja.

Tujuan penilaian kinerja pada dasarnya adalah untuk mengukur tanggung jawab karyawan dan sebagai dasar bagi peningkatan dan pengembangan karyawan, Agus Dharma (2003:350). Dengan demikian kedua tujuan ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Pertanggungjawaban

Apabila standar dan sasaran digunakan sebagai alat mengukur pertanggungjawaban, maka dasar untuk pengambilan keputusan kenaikan gaji atau upah, promosi, penugasan khusus, dan sebagainya adalah kualitas hasil pekerjaan karyawan yang bersangkutan (bentuknya atau kualitasnya).

b. Pengembangan

Jika standar dan sasaran digunakan sebagai alat untuk keperluan pengembangan, hal itu mengacu pada dukungan yang diperlukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Dukungan itu dapat berupa pelatihan, bimbingan, atau bantuan lainnya.

Sedangkan menurut Armstrong (1972) penilaian prestasi kerja mempunyai tiga tujuan, yaitu:

- a) Membantu memperbaiki prestasi dengan mengetahui kekuatan dan kelemahan serta dengan melakukan hal-hal yang akan mengembangkan kekuatan dan mengatasi kelemahan.

- b) Mengenal karyawan yang berpotensi untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar, sekarang atau di masa yang akan datang, dan memberikan bimbingan mengenai apa yang harus dilakukan untuk memastikan bahwa potensial ini akan berkembang.
- c) Membantu dan memutuskan kenaikan gaji yang seimbang antara tingkat prestasi dan tingkat gaji.

Adapun Hasibuan (2007:89) secara lebih rinci menyebutkan Tujuan dan kegunaan Penilaian prestasi kerja karyawan adalah:

- a) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
- b) Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- c) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
- d) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan peralatan kerja.
- e) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada didalam organisasi.
- f) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan *performance* kerja yang baik.
- g) Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (*supervisor, managers, administrator*) untuk mengobservasi perilaku bawahan (*subordinate*) supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
- h) Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- i) Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
- j) Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
- k) Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- l) Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (*job description*).

Dari data di atas, dapat diketahui bahwa setiap perusahaan di dalam menetapkan tujuan penilaian prestasi kerja tidak ada yang diprioritaskan atau hanya memiliki satu tujuan saja dari beberapa tujuan yang ada, tetapi memiliki beberapa tujuan seperti yang telah disebutkan di atas.

5. Jenis-jenis Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Ilyas (2002:31) penilaian yang digunakan dalam penilaian kerja tidak ada kesepakatan antara ahli yang satu dengan yang lain, namun demikian pada dasarnya penilaian ini dapat dibedakan atas beberapa metode, yaitu: Penilaian teknik esai, Penilaian komparasi, Penilaian daftar periksa, Penilaian langsung kelapangan, Penilaian didasarkan perilaku, Penilaian didasarkan efektivitas dan Penilaian didasarkan peringkat.

a. Penilaian teknik esai

Pada metode ini, penilai menuliskan deskripsi tentang kelebihan dan kekurangan seseorang personel yang meliputi prestasi, kerjasama dan pengetahuan personel tentang pekerjaannya. Dalam penilaian ini atasan melakukan penilaian secara menyeluruh atas hasil kerja bawahan. Keuntungan cara ini dapat dilakukannya analisis secara mendalam, tetapi teknik ini memakan waktu banyak dan sangat tergantung kepada kemampuan penilai.

b. Metode penilaian komparasi

Penilaian yang didasarkan perbandingan ini dilakukan dengan cara membandingkan hasil pelaksanaan pekerjaan seorang personel dengan personel yang lain yang melakukan pekerjaan sejenis.

c. Metode penggunaan daftar periksa

Dalam melakukan penilaian kinerja seseorang personel, kita dapat menggunakan daftar periksa (*check list*) yang telah disediakan sebelumnya. Daftar ini berisi komponen-komponen yang dikerjakan seorang personel yang dapat diberi bobot “ya” atau “tidak”; “selesai” atau “belum”, atau dengan bobot persentase penyelesaian pekerjaan yang bersangkutan.

d. Metode penilaian langsung

Melakukan penilaian kinerja tidak hanya dapat dilakukan di atas kertas berdasarkan catatan atau laporan-laporan yang ada. Tetapi dapat pula melihat langsung pelaksanaan pekerjaan di lapangan.

e. Metode penilaian berdasarkan perilaku

Penilaian kinerja yang didasarkan uraian pekerjaan yang sudah disusun sebelumnya. Biasanya uraian pekerjaan tersebut menentukan perilaku apa saja yang diperlukan oleh personel untuk melaksanakan pekerjaan itu. Oleh sebab itu metode ini memberi kesempatan kepada personel yang dinilai untuk mendapat umpan balik. Dengan umpan balik ini, ia dapat memperbaiki kelemahannya dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tuntutan uraian pekerjaan. Melalui metode ini akan jelas terlihat apa yang menyebabkan tidak memuaskannya pelaksanaan pekerjaan tersebut.

f. Metode penilaian berdasarkan kejadian kritis

Penerapan penilaian berdasarkan insiden kritis itu dilaksanakan oleh atasan melalui pencatatan atau perekaman peristiwa-peristiwa yang berkaitan dengan perilaku personel yang dinilai dalam melaksanakan pekerjaan. Penilaian berdasarkan kritis ini, menghendaki kerajinan seseorang atasan untuk selalu mencatat peristiwa perilaku yang terjadi baik positif ataupun negatif.

g. Metode penilaian berdasarkan efektivitas

Penilaian berdasarkan efektivitas (*effectiveness based evaluation*) dengan menggunakan sasaran perusahaan sebagai indikasi penilaian kinerja. Metode penilaian ini biasanya dilakukan oleh perusahaan-perusahaan besar yang memperkerjakan banyak personel dan menggunakan sistem pengelolaan perusahaan berdasarkan sasaran (manajemen berdasarkan sasaran =MBS). Metode ini cukup rumit karena dalam penilaian yang diukur adalah kontribusi personel, bukan kegiatan ataupun perilaku seperti yang dilakukan dalam metode-metode penilaian lainnya. Dalam metode MBS ini para personel tidak dinilai bagaimana menggunakan waktunya dalam pelaksanaan pekerjaan, tetapi yang dinilai adalah apa yang mereka hasilkan (karena hasil kerja merupakan sasaran akhir yang dituntut perusahaan dari personelnnya).

h. Metode penilaian berdasarkan peringkat

Metode penilaian peringkat berdasarkan pembawaan (*trait based evaluation*) yang ditampilkan oleh personel. Penilaian berdasarkan metode ini dianggap lebih baik, karena keberhasilan pekerja yang dilaksanakan seorang personel amat ditentukan oleh beberapa unsur ciri pembawaan (*trait*) yang bersangkutan. Oleh sebab itu dalam

metode ini yang dinilai adalah unsur-unsur : kesetiaan, tanggung jawab, ketaatan, prakarsa, kerjasama, kepemimpinan, dan sebagainya.

6. Indikator Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu faktor berkembangnya suatu organisasi, dengan melakukan penilaian prestasi kerja suatu organisasi atau perusahaan telah memanfaatkan sumber daya manusia dengan baik. Penilaian dilakukan oleh pemimpin. Beberapa indikator dalam penilaian diantaranya: Kualitas *output*. Kuantitas *output*. Waktu kerja atau ketepatan waktu. Kerja Sama (*relationships*). Efektivitas dan kemandirian. Robbins (1996:260).

Dengan mengadakan penilaian maka diharapkan pimpinan dapat memantau kinerja dari para karyawan baik secara individu maupun sebagai satu kesatuan kelompok kerja. Indikator lain Menurut *American Association of Industrial Management* dalam Robbins (1996:368) ada perbedaan kriteria antara *manual jobs* dengan *nonmanual jobs*. Untuk *manual jobs*, kriterianya adalah:

- a) *Skill (education, experience, initiative, and engenuity)*
- b) *Effort (physical demand, mental or visual demand)*
- c) *Responsibility (equipment or process, material or product, safety of others, work of others)*
- d) *Job conditions (working conditions, unavoidable hazards).*

Sedangkan jika *nonmanual jobs* dalam Robbins (1996:368) yang dipakai, maka ukuran kerja seseorang dapat dilihat dari:

- a) *Training (education, experience)*
- b) *Initiative (complexity of duties, supervision received)*
- c) *Responsibility (errors, contacts with others, confidential data)*
- d) *Job conditions (mental or visual demand, working conditions)*
- e) *Supervision (character of supervision, scope of supervision)*

7. Faktor-faktor Yang Menghambat Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja merupakan media yang tepat dan bermanfaat untuk mengevaluasi pekerjaan, mengembangkan dan memotivasi karyawan. Namun, penilaian prestasi kerja dapat juga menjadi sumber kerisauan, keributan, atau frustrasi bagi karyawan. Hal tersebut dikarenakan masih adanya ketidakpastian dan ambiguitas dalam

sistem penilaiannya. Maka dari itu penilaian prestasi harus dilakukan dengan adil dan tidak memihak. Berikut ini dijelaskan beberapa hal yang menghambat penilaian prestasi kerja. Hambatan yang sering ditemukan dalam menilai kinerja karyawan menurut Agus Dharma (2003:372-274), adalah sebagai berikut:

- a. Akibat Halo. Ini terjadi kalau karyawan dinilai lebih tinggi dari yang seharusnya diperoleh karena berkinerja bagus dalam bidang tertentu, tetapi tidak dalam bidang-bidang lainnya.
- b. Kecenderungan menilai rata-rata. Memutuskan semua karyawan memperoleh nilai rata-rata lebih mudah ketimbang memutuskan bahwa sebagian memperoleh nilai memuaskan, sebagian sedang, dan sebagian lain di bawah rata-rata.
- c. Kekakuan kemurahan hati. Harapan supervisor terhadap bawahannya berbeda-beda. Sebagian supervisor tidak pernah puas, sedangkan yang lainnya gampang puas dengan kinerja karyawan. Hal ini mengimbas pada cara mereka menilai kinerja.
- d. Peristiwa akhir-akhir ini. Karena waktu yang diperlukan untuk melakukan penilaian formal cukup banyak, supervisor cenderung menilai karyawan atas hal-hal yang terjadi belum lama sebelumnya. Jika supervisor tidak memiliki catatan atas perilaku kerja karyawan, kecenderungan ini akan sangat mempengaruhi penilaian kinerja.
- e. Akibat penilaian sebelumnya. Para supervisor cenderung dipengaruhi oleh hasil penilaian kinerja sebelumnya. Jika karyawan telah menerima penilaian yang bagus sebelumnya, ada kecenderungan untuk memberikan penilaian yang sama sekarang, sekalipun kinerjanya saat ini tidak bagus.
- f. Pertemanan. Setelah beberapa saat. Supervisor mengenal dan berteman dengan bawahan yang sebagian lebih disukai ketimbang yang lain.
- g. Akibat perbandingan. Ada juga kecenderungan supervisor menilai karyawan dibandingkan dengan karyawan lain, bukan atas persyaratan kinerja yang sebenarnya.
- h. Kesan pertama. Kesan yang ditimbulkan karyawan pada minggu-minggu pertama masa kerja mereka dapat berlangsung lama dan ini dapat mempengaruhi cara supervisor menilai kinerja mereka.
- i. Sama dengan saya. Para supervisor cenderung menilai lebih baik karyawan yang sikap dan latar belakangnya serupa dengan mereka.

BAB III.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan ini dilandasi oleh metode keilmuan. Dengan cara ilmiah itu diharapkan data yang didapatkan adalah data yang obyektif, valid dan reliabel. Agar penelitian ini mampu mencapai tujuannya dengan tetap mengacu pada standar keilmiah sebuah karya akademis, maka peneliti menyusun serangkaian metode sebagai acuan dalam melaksanakan penelitian, Sugiyono (2012:2).

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif. Menurut Suryabrata (2003:76) bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang bermaksud untuk membuat pencandraan (deskriptif) mengenai situasi-situasi atau kejadian-kejadian. Lebih lanjut Suryabrata mengatakan bahwa penelitian deskriptif ini adalah akumulasi data dasar dalam acara deskriptif semata-mata tidak perlu mencari atau menerangkan saling hubungan, mengetes hipotesis, membuat ramalah atau mendapatkan makna implikasi, walaupun penelitian yang bertujuan untuk menemukan hal-hal tersebut dapat mencakup juga metode-metode deskriptif. Pendapat yang sejenis mengatakan bahwa pada umumnya penelitian deskriptif merupakan penelitian yang tidak perlu merumuskan hipotesis, Arikunto (2006:78).

Dari dua pendapat yang telah dijelaskan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian deskriptif ini tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis, tetapi hanya menggambarkan apa adanya tentang suatu variabel atau tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lainnya.

B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pustakawan Perpustakaan ISI Surakarta yang berjumlah 13 orang. Karena jumlahnya relatif sedikit, maka peneliti putuskan untuk melakukan penelitian popluasi atau menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh dilakukan jika jumlah populasi relatif sedikit.

C. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data utama dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, sedangkan data tambahan untuk memperkuat hasil penelitian digunakan juga observasi nonpartisipatif, wawancara, dan dokumentasi. Penjabaran dari masing-masing metode pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawab, Sugiyono (2012:142). Kuesioner dalam penelitian ini dibuat dengan menguraikan kedua variabel penelitian berdasarkan teori-teori yang dikumpulkan peneliti. Kuesioner tersebut akan digunakan dalam uji validitas dan realibilitas.

Kuesioner yang digunakan dalam uji validitas dan realibilitas dikelompokkan berdasarkan variabelnya masing-masing. Kuesioner dalam penelitian ini berjumlah 26 butir pernyataan yang terkait dengan penilaian prestasi kerja pustakawan. Jika kuesioner sudah dinyatakan valid dan reliabel, maka kuesioner akan disebarakan kepada 12 pustakawan Perpustakaan ISI Surakarta, kemudian dianalisis.

2. Observasi Nonpartisipatif

Observasi nonpartisipatif tidak mengharuskan peneliti terlibat langsung dengan kegiatan obyek yang sedang diamati, sambil melakukan pengamatan peneliti hanya ikut mengamati kegiatan dari sumber data, dengan begitu data yang diperoleh akan lebih tajam, Sugiyono (2012:145). Observasi yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini dilakukan secara langsung, yaitu dengan mengamati Perpustakaan ISI Surakarta secara langsung sebagai pemustaka. Peneliti tidak masuk ke dalam bagian organisasi atau manajemen. Observasi ini dilakukan pada proses pra penelitian, yaitu untuk mengamati fenomena-fenomena, terutama yang berkaitan dengan manajemen pengetahuan dan kompetensi pustakawan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan transkrip, buku, catatan, surat kabar, majalah, prasasti, notulen, hasil rapat, dan lainnya, Arikunto (2006:274). Dokumentasi yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan memanfaatkan dokumen-dokumen pendukung yang bisa digunakan

untuk mempermudah penelitian. Dokumen yang dimaksud adalah dokumen internal yang dimiliki Perpustakaan ISI Surakarta.

4. Wawancara

Wawancara digunakan untuk menemukan permasalahan pada studi pendahuluan, selain itu wawancara juga digunakan untuk memperdalam pengetahuan peneliti terhadap respondennya yang biasanya relatif sedikit, Sugiyono (2012:137). Untuk mendukung asumsi peneliti dalam observasi nonpartisipatif, maka peneliti melakukan wawancara tidak terstruktur dengan beberapa informan. Diantaranya adalah Kepala Perpustakaan, Ketua Kelompok Pustakawan, dan beberapa Pustakawan.

D. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini akan berisi sekumpulan pernyataan dari kedua variabel (implementasi manajemen pengetahuan dan kompetensi pustakawan) yang kemudian dijabarkan ke dalam beberapa butir pernyataan untuk dijawab responden.

E. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari sehingga memperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian dengan adanya informasi tersebut bisa digunakan untuk menarik kesimpulan, Sugiyono (2012:137). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, dengan variabel bebas adalah: implementasi manajemen pengetahuan, dan variabel terikatnya adalah: kompetensi pustakawan. Di bawah ini adalah tabel variabel dan indikator dalam penelitian ini:

No.	Variabel	Subvariabel	Indikator	No. Pernyataan
1.	Penilaian Prestasi Kerja Pustakawan	-	1. Etos Kerja 2. Kemampuan 3. <i>Skill</i> 4. <i>Effort</i> 5. <i>Responsibility</i> 6. <i>Training</i> 7. <i>Initiative</i> 8. <i>Job conditions</i> 9. <i>Supervision</i> 10. Kemampuan teknis 11. Kemampuan konseptual 12. Kemampuan hubungan interpersonal	1 2 & 3 4, 5, 6, & 7 8 & 9 10, 11, 12, & 13 14, & 15 16, & 17 18, & 19 20 21 & 22, 23, 24 & 25 26

Tabel 1. Variabel dan Indikator Penelitian

Sumber: Opong Suiati (2014:65), Robbins (1996:368), Mangkunegara (2007:324)

F. Metode Pengukuran Data

Metode pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert dan dibuat dalam bentuk *checklist*. *Skala likert* ditetapkan secara spesifik oleh peneliti diambil dari variabel, subvariabel, indikator, dan akhirnya menjadi butir-butir pernyataan dalam kuesioner, Sugiyono (2012:93). Metode pengukuran instrumen menggunakan Skala *Likert*, yang terdiri dari lima (5) alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (ST), Ragu-Ragu (RG), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Adapun skor alternatif jawaban yang dimaksud sebagai berikut:

No.	Jawaban	Skor Alternatif Jawaban
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (ST)	4
3.	Ragu-Ragu (RG)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Tabel 2. Skala Pengukuran Data

Sumber: Sugiyono (2012:93)

G. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat (Arikunto, 1997: 158). Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen mampu mengukur apa yang diinginkan oleh peneliti.

Untuk menguji validitas kuesioner digunakan rumus korelasi *Product Moment Pearson*, yaitu: (Arikunto, 1997: 161)

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

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi *Product Moment Pearson*

Y = Skor rata-rata dari Y

X = Skor rata-rata dari X

N = Jumlah pertanyaan

Untuk mengetahui koefisien korelasi hasil perhitungan tersebut valid atau tidak, perlu dibandingkan dengan r tabel, dengan taraf kesalahan tertentu. Bila taraf kesalahan 5% (taraf kepercayaan 95%) dan N = 40, maka harga r tabel = 0,312. Jika diperoleh r hitung > r tabel, butir pertanyaan tersebut valid, tetapi jika r hitung < r tabel, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan kriteria tingkat kemantapan atau konsisten suatu alat angket (kuesioner), Arikunto, (2006:170). Suatu kuesioner dapat dikatakan mantap bila dalam pengukurannya secara berulang-ulang dapat memberikan hasil yang sama (dengan catatan semua kondisi tidak berubah). Jadi suatu kuesioner disebut reliabel atau handal apabila jawaban seorang pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas digunakan alat ukur dengan rumus *Alpha Cronbach* (Arikunto, 1997: 193).

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_i^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

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

σ_i^2 = Varians total

Dengan level of significance 95% atau $\alpha = 0,05$ maka apabila :

$r_{hitung} > r_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) berarti item tersebut reliabel, dan jika

$r_{hitung} < r_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) berarti item tersebut tidak reliabel

H. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini meliputi kegiatan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah. Secara umum akan dibagi ke dalam satu tahap, yaitu dengan analisis deskriptif untuk mengetahui nilai variabel.

Berdasarkan pada jawaban kuesioner yang diberikan kepada responden, rumus analisis yang digunakan untuk mengetahui tingkat prestasi kerja pustakawan dilakukan perhitungan menggunakan rumus *mean*. Lalu penyajian data akan ditampilkan dengan table. *Mean* digunakan untuk menghitung rata-rata dengan menggunakan perhitungan aritmatika. Arikunto (2010:315)

Perhitungan *mean* tersebut ditentukan dengan mengkombinasikan suatu bobot setiap jawaban responden dengan frekuensi jawaban responden pada setiap butir pernyataan. Bila mayoritas tanggapan responden adalah Sangat Setuju (SS) maka besarnya *mean* akan mendekati angka 5, sebaliknya bila mayoritas tanggapan responden Sangat Tidak Setuju (STS) maka, besarnya *mean* akan mendekati nilai 1 (dalam skala 1-5). Berdasarkan nilai maksimum dan minimum tersebut dapat diketahui bagaimana jawaban rata-rata dari responden. Adapun rumus *mean* adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

$X = Mean$ (rata-rata)

ΣX = Jumlah jawaban penjumlahan semua responden

N = Banyaknya unit/bilangan.

Setelah diketahui rata-rata dari jawaban responden, lalu dilakukan perhitungan menggunakan rumus *grand mean* untuk mengetahui rata-rata umum dari masing-masing butir pernyataan. rumus *grandmean* adalah sebagai berikut:

$$\text{Grand Mean (X)} = \frac{\text{Total rata - rata hitung}}{\text{Jumlah pernyataan}}$$

Untuk mencari rentang skala dari jawaban responden menggunakan rumus di bawah ini:

$$RS = \frac{m - n}{b}$$

Keterangan:

RS = Rentang Skala

m = Skor tertinggi

n = Skor terendah

b = Skala penilaian. Simamora (2008:220)

Maka perhitungan rentang skalanya sebagai berikut:

$$RS = \frac{m - n}{b}$$

$$RS = \frac{5 - 1}{5}$$

$$RS = \frac{4}{5}$$

$$RS = 0,80$$

Sehingga rentang skalanya adalah 0,80, dengan rentang skala 0,80 kemudian dibuat skala penilaian sebagai berikut:

1,00 – 1,80 = Sangat Rendah

1,80 – 2,60 = Rendah

2,60 – 3,40 = Sedang

3,40 – 4,20 = Tinggi

4,20 – 5,00 = Sangat Tinggi

I. Tahapan Penelitian

Tahapan penelitian yang dilakukan adalah:

- 1) Observasi tentang Prestasi Kerja Pustakawan di Perpustakaan ISI Surakarta
- 2) Menyusun daftar Prestasi Kerja Pustakawan di Perpustakaan ISI Surakarta
- 3) Menyusun daftar kuesioner pertanyaan penelitian Prestasi Kerja Pustakawan di Perpustakaan ISI Surakarta
- 4) Membagikan kuesioner (angket) pertanyaan kepada semua pustakawan di Perpustakaan ISI Surakarta
- 5) Melakukan analisis dari hasil kuesioner
- 6) Melakukan olah data
- 7) Menyusun kesimpulan dari hasil penelitian

J. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Perpustakaan ISI Surakarta pada bulan 1 Agustus sampai dengan 30 Agustus 2020.

BAB IV. PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini dapat dikategorikan dalam beberapa karakteristik responden, yaitu jenis kelamin, jurusan dan umur. Responden diambil dari seluruh pustakawan di Perpustakaan ISI Surakarta yang berjumlah 11 orang. Uraian dari karakteristik responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Komposisi responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

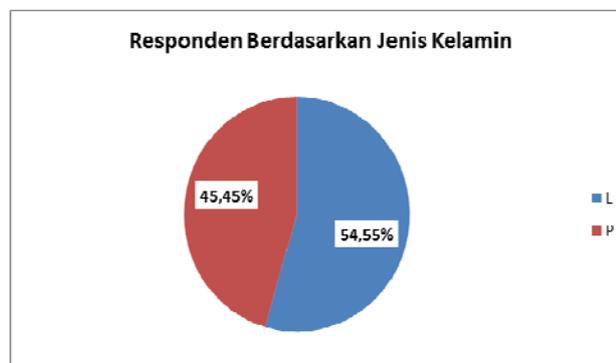
Tabel 3. Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	Percent (%)
Laki-Laki	6	54,55
Perempuan	5	45,45
Total	11	100,0

Sumber: Data Primer, 2020, diolah.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari total 11 responden dalam penelitian ini, jumlah responden laki-laki adalah 6 responden atau 54,55%, sedangkan jumlah responden perempuan ada 5 responden atau 45,45%. Komposisi tersebut menunjukkan bahwa pustakawan di Perpustakaan ISI Surakarta lebih banyak laki-laki daripada perempuan.

Gambar 1. Grafik Responden Berdasar jenis Kelamin



2. Jenjang Pendidikan

Komposisi responden berdasarkan Jenjang Pendidikan adalah sebagai berikut:

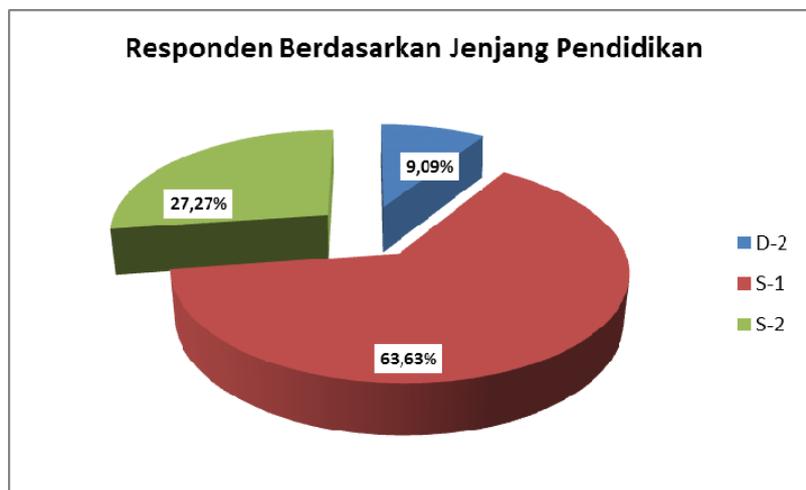
Tabel 4. Responden Berdasarkan Jurusan

Jenis Kelamin	Frequency	Percent (%)
D-2	1	9,09
S-1	7	63,63
S-2	3	27,27
Total	11	100,0

Sumber: Data Primer, 2020, diolah.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari total 11 responden dalam penelitian ini, jumlah responden dari jenjang Pendidikan D-2 adalah 1 responden atau 9,09%, jumlah responden dari jenjang Pendidikan S-1 ada 7 responden atau 63,63%, sedangkan jumlah responden dari jenjang Pendidikan S-2 ada 3 responden atau 27,27%. Komposisi tersebut menunjukkan bahwa pustakawan di Perpustakaan ISI Surakarta lebih banyak dari jenjang Pendidikan S-1.

Gambar 2. Grafik Responden Jenjang Pendidikan



3. Lama Kerja

Komposisi responden berdasarkan Lama Kerja adalah sebagai berikut:

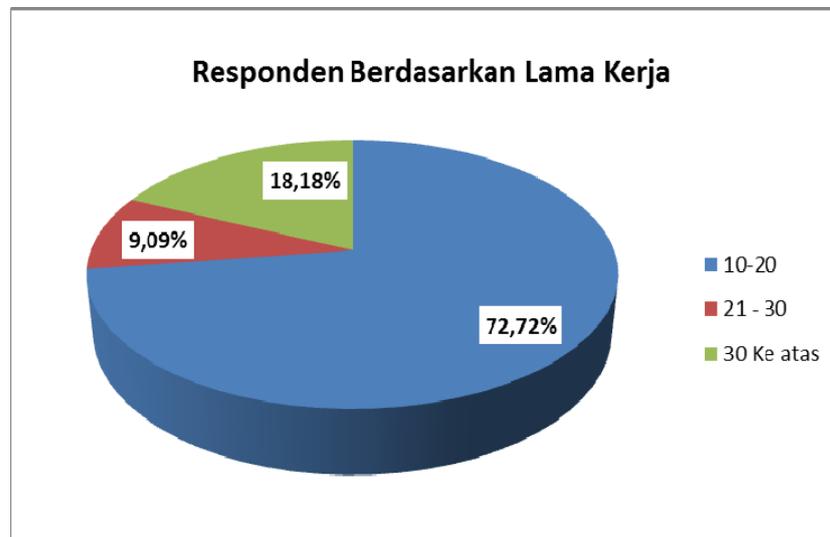
Tabel 5. Responden Berdasarkan Lama Kerja

Jenis Kelamin	Frequency	Percent (%)
10 - 20	8	72,72
21 - 30	1	9,09
30 Ke atas	2	18,18
Total	11	100,0

Sumber: Data Primer, 2020, diolah.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari total 11 responden dalam penelitian ini, jumlah responden yang bekerja antara 10 – 20 adalah 8 responden atau 72,72%, sedangkan jumlah responden yang bekerja antara 21 - 30 ada 1 responden atau 9,09%, dan responden yang bekerja antara 30 ke atas ada 2 responden atau 18,18 %. Komposisi tersebut menunjukkan bahwa pustakawan di Perpustakaan ISI Surakarta lebih banyak yang bekerja selama 20 - 30.

Gambar 3. Grafik Responden Lama Kerja



B. Pembahasan

1. Uji Instrumen Validitas dan Reliabilitas

Setelah diperoleh data, maka terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitas sebelum dilakukan analisis. Uji validitas dan reliabilitas menggunakan sampel 11 responden dengan tingkat signifikansi 5% (0,05).

Butir	R	R tabel	Sig	Keterangan
Item 1	0,851	0.5760	0,002	Valid
Item 2	0,943	0.5760	0,000	Valid
Item 3	0,766	0.5760	0,010	Valid
Item 4	0,837	0.5760	0,003	Valid
Item 5	0,943	0.5760	0,000	Valid
Item 6	0,937	0.5760	0,000	Valid
Item 7	0,795	0.5760	0,006	Valid
Item 8	0,831	0.5760	0,003	Valid
Item 9	0,817	0.5760	0,004	Valid
Item 10	0,961	0.5760	0,000	Valid
Item 11	0,640	0.5760	0,046	Valid
Item 12	0,958	0.5760	0,000	Valid
Item 13	0,741	0.5760	0,014	Valid
Item 14	0,693	0.5760	0,026	Valid
Item 15	0,944	0.5760	0,000	Valid
Item 16	0,858	0.5760	0,001	Valid
Item 17	0,937	0.5760	0,000	Valid
Item 18	0,750	0.5760	0,012	Valid
Item 19	0,774	0.5760	0,009	Valid
Item 20	0,943	0.5760	0,000	Valid
Item 21	0,937	0.5760	0,000	Valid
Item 22	0,821	0.5760	0,002	Valid
Item 23	0,639	0.5760	0,017	Valid
Item 24	0,808	0.5760	0,023	Valid
Item 25	0,824	0.5760	0,006	Valid
Item 26	0,822	0.5760	0,002	Valid
Alpha	Keterangan			
0,982	Reliabel			

Tabel. 6. Uji Validitas dan Reliabel Variabel Prestasi Kerja Pustakawan

Pertanyaan variable Prestasi Kerja Pustakawan terdiri dari 26 butir, pertanyaan, berdasarkan hasil uji seluruh item pertanyaan valid dengan nilai tingkat signifikan $< 0,05$. Sehingga item pertanyaan yang layak untuk dianalisis sebanyak 26 pertanyaan. Berdasarkan hasil analisis reliabilitas diperoleh besarnya koefisien reliabilitas Alpha = 0,982. Oleh karena nilai Alpha $> 0,60$ maka variabel Prestasi Kerja Pustakawan dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk dianalisis..

2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui tingkat prestasi kerja pustakawan di Perpustakaan ISI Surakarta. Berdasarkan hasil kuesioner yang berjumlah 26 butir pernyataan lalu dibagikan kepada 11 responden (pustakawan) dan yang kembali berjumlah 11 kuesioner, setelah itu hasil jawaban dari responden akan diuraikan dalam bentuk tabel, lalu dihitung menggunakan rumus *mean* dan *grand mean*.

a. Sub Variabel Pernyataan Etos Kerja

- 1) Pernyataan “Saya selalu mengerjakan tugas, baik yang diperintah maupun tidak diperintah atasan”

No.	Katagori	Skor	N	$\sum X$	Mean
1.	a. Sangat Tidak Setuju	1	0	0	$X = \frac{\sum X}{N}$ $X = \frac{37}{11}$
	b. Tidak Setuju	2	2	4	
	c. Ragu-Ragu	3	3	9	
	d. Setuju	4	6	24	
	e. Sangat Setuju	5	0	0	
	Jumlah		11	37	3,363

Tabel 7. Saya selalu mengerjakan tugas, baik yang diperintah maupun tidak diperintah atasan

Dari tabel di atas bisa diketahui bahwa 2 responden menjawab tidak setuju, 3 responden menjawab ragu-ragu, dan 6 responden menjawab setuju sehingga menghasilkan rata-rata 3,363 yaitu berada pada rentang 2,60 – 3,40 yang berarti responden menilai pernyataan “Saya selalu mengerjakan tugas, baik yang diperintah maupun tidak diperintah atasan” dengan tingkat sedang.

b. Sub Variabel Pernyataan kemampuan (*ability*)

- 2) Pernyataan “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan karena saya memiliki kecerdasan yang tinggi”

No.	Katagori	Skor	N	$\sum X$	Mean
2.	a. Sangat Tidak Setuju	1	1	1	$X = \frac{\sum X}{N}$ $X = \frac{38}{11}$
	b. Tidak Setuju	2	1	2	
	c. Ragu-Ragu	3	1	3	
	d. Setuju	4	8	32	
	e. Sangat Setuju	5	0	0	
	Jumlah		11	38	3,454

Tabel 8. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan karena saya memiliki kecerdasan yang tinggi

Dari tabel di atas bisa diketahui bahwa 1 responden menjawab sangat tidak setuju, 1 responden menjawab tidak setuju, 1 responden menjawab ragu-ragu dan 8 responden menjawab setuju sehingga menghasilkan rata-rata 3,454 yaitu berada pada rentang 3,40 – 4,20 yang berarti responden menilai pernyataan “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan karena saya memiliki kecerdasan yang tinggi” dengan tingkat yang tinggi.

- 3) Pernyataan “Saya menyelesaikan pekerjaan dengan bekal ilmu yang saya pelajari dan pengalaman yang pernah saya lakukan”

No.	Kategori	Skor	N	$\sum X$	Mean
3.	a. Sangat Tidak Setuju	1	1	1	$X = \frac{\sum X}{N}$
	b. Tidak Setuju	2	0	0	
	c. Ragu-Ragu	3	1	3	
	d. Setuju	4	6	24	
	e. Sangat Setuju	5	3	15	
	Jumlah		11	43	$X = \frac{43}{11}$
					3,909

Tabel 9. Saya menyelesaikan pekerjaan dengan bekal ilmu yang saya pelajari dan pengalaman yang pernah saya lakukan

Dari tabel di atas bisa diketahui bahwa 1 responden menjawab sangat tidak setuju, 1 responden menjawab ragu-ragu, 6 responden menjawab setuju dan 3 responden menjawab sangat setuju sehingga menghasilkan rata-rata 3,909 yaitu berada pada rentang 3,40 – 4,20 yang berarti responden menilai pernyataan “Saya menyelesaikan pekerjaan dengan bekal ilmu yang saya pelajari dan pengalaman yang pernah saya lakukan” dengan tingkat yang tinggi.

Dari dua pernyataan dari sub variabel pernyataan kemampuan (*ability*) dapat dilihat dari tabel berikut ini :

NO	Pernyataan	Mean	Jumlah Mean
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan karena saya memiliki kecerdasan yang tinggi	3,454	$\frac{7,363}{2}$
3	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan bekal ilmu yang saya pelajari dan pengalaman yang pernah saya lakukan	3,909	
	Jumlah =	7,363	3,681

Tabel 10 . Jumlah *Mean* dari Sub Variabel Pernyataan kemampuan (*ability*)

Dari tabel di atas bisa diketahui bahwa Sub Variabel Pernyataan kemampuan (*ability*) menghasilkan rata-rata 3,681 yaitu berada pada rentang 3,40 – 4,20 yang berarti responden menilai pernyataan “kemampuan (*ability*)” dengan tingkat yang tinggi.

c. Sub Variabel Pernyataan *skill*

- 4) Pernyataan “Saat ini saya sudah menyelesaikan pendidikan tertinggi sesuai dengan bidang pekerjaan yang saya miliki”

No.	Kategori	Skor	N	$\sum X$	Mean
4.	a. Sangat Tidak Setuju	1	0	0	$X = \frac{\sum X}{N}$
	b. Tidak Setuju	2	1	2	
	c. Ragu-Ragu	3	4	8	
	d. Setuju	4	6	24	
	e. Sangat Setuju	5	0	0	
	Jumlah		11	34	$X = \frac{34}{11}$
			11	34	3,090

Tabel 11. Saat ini saya sudah menyelesaikan pendidikan tertinggi sesuai dengan bidang pekerjaan yang saya miliki

Dari tabel di atas bisa diketahui bahwa 1 responden menjawab tidak setuju, 4 responden menjawab ragu-ragu, dan 6 responden menjawab setuju sehingga menghasilkan rata-rata 3,090 yaitu berada pada rentang 2,60 – 3,40 yang berarti responden menilai pernyataan “Saat ini saya sudah menyelesaikan pendidikan tertinggi sesuai dengan bidang pekerjaan yang saya miliki” dengan tingkat sedang.

- 5) Pernyataan “Saya memiliki pengalaman yang banyak di bidang perpustakaan (Pengadaan, Pengolahan, Pelayanan, Promosi, dll.)”

No.	Kategori	Skor	N	$\sum X$	Mean
5.	a. Sangat Tidak Setuju	1	1	1	$X = \frac{\sum X}{N}$
	b. Tidak Setuju	2	1	2	
	c. Ragu-Ragu	3	1	3	
	d. Setuju	4	8	32	
	e. Sangat Setuju	5	0	0	
	Jumlah		11	38	$X = \frac{38}{11}$
			11	38	3,454

Tabel 12. Saya memiliki pengalaman yang banyak di bidang perpustakaan (Pengadaan, Pengolahan, Pelayanan, Promosi, dll.).

Dari tabel di atas bisa diketahui bahwa 1 responden menjawab sangat tidak setuju, 1 responden menjawab tidak setuju, 1 responden menjawab ragu-ragu dan 8 responden menjawab setuju sehingga menghasilkan rata-rata 3,454 yaitu berada pada rentang 3,40 – 4,20 yang berarti responden menilai pernyataan “Saya memiliki pengalaman yang banyak di bidang perpustakaan (Pengadaan, Pengolahan, Pelayanan, Promosi, dll.)” dengan tingkat yang tinggi.

- 6) Pernyataan “Dalam bekerja saya selalu mencoba hal-hal yang baru agar tidak bosan”

No.	Kategori	Skor	N	$\sum X$	Mean
6.	a. Sangat Tidak Setuju	1	0	0	$X = \frac{\sum X}{N}$
	b. Tidak Setuju	2	2	4	
	c. Ragu-Ragu	3	1	3	
	d. Setuju	4	8	32	
	e. Sangat Setuju	5	0	0	
	Jumlah		11	39	3,545

Tabel 13. Dalam bekerja saya selalu mencoba hal-hal yang baru agar tidak bosan

Dari tabel di atas bisa diketahui bahwa 2 responden menjawab tidak setuju, 1 responden menjawab ragu-ragu, dan 8 responden menjawab setuju sehingga menghasilkan rata-rata 3,545 yaitu berada pada rentang 3,40 – 4,20 yang berarti responden menilai pernyataan “Dalam bekerja saya selalu mencoba hal-hal yang baru agar tidak bosan” dengan tingkat yang tinggi.

- 7) Pernyataan “Saya memiliki kecakapan dalam hal lobi terhadap birokrasi maupun lembaga lain”.

No.	Kategori	Skor	N	$\sum X$	Mean
7.	a. Sangat Tidak Setuju	1	0	0	$X = \frac{\sum X}{N}$
	b. Tidak Setuju	2	1	2	
	c. Ragu-Ragu	3	4	12	
	d. Setuju	4	6	24	
	e. Sangat Setuju	5	0	0	
	Jumlah		11	38	3,454

Tabel 14. Saya memiliki kecakapan dalam hal lobi terhadap birokrasi maupun lembaga lain

Dari tabel di atas bisa diketahui bahwa 1 responden menjawab tidak setuju, 4 responden menjawab ragu-ragu, dan 6 responden menjawab setuju sehingga menghasilkan rata-rata 3,454 yaitu berada pada rentang 3,40 – 4,20 yang berarti responden menilai pernyataan “Saya memiliki kecakapan dalam hal lobi terhadap birokrasi maupun lembaga lain” dengan tingkat yang tinggi.

Dari empat pernyataan dari sub variabel pernyataan *skill* dapat dilihat dari tabel berikut ini :

NO	Pernyataan	Mean	Jumlah Mean
4	Saat ini saya sudah menyelesaikan pendidikan tertinggi sesuai dengan bidang pekerjaan yang saya miliki	3,090	$\frac{13,543}{4}$
5	Saya memiliki pengalaman yang banyak di bidang perpustakaan (Pengadaan, Pengolahan, Pelayanan, Promosi, dll.)”	3,454	
6	Dalam bekerja saya selalu mencoba hal-hal yang baru agar tidak bosan	3,545	
7	Saya memiliki kecakapan dalam hal lobi terhadap birokrasi maupun lembaga lain”	3,454	
Jumlah =		13,543	3,385

Tabel 15. Jumlah *Mean* dari Sub Variabel Pernyataan *skill*

Dari tabel di atas bisa diketahui bahwa Sub Variabel Pernyataan *skill* menghasilkan rata-rata 3,385 yaitu berada pada rentang 2,60 – 3,40 yang berarti responden menilai pernyataan “*skill*” dengan tingkat yang sedang.

d. Sub Variabel Pernyataan *effort*

- 8) Pernyataan “Saya selalu memperhatikan penampilan wajah dan anggota fisik yang lain agar selalu terkesan cantik, langsing, tampan, fisik ideal”.

No.	Katagori	Skor	N	$\sum X$	Mean
8.	a. Sangat Tidak Setuju	1	0	0	$X = \frac{\sum X}{N}$
	b. Tidak Setuju	2	0	0	
	c. Ragu-Ragu	3	5	15	
	d. Setuju	4	5	20	
	e. Sangat Setuju	5	1	5	
Jumlah			11	40	$X = \frac{40}{11}$

Tabel 16. Saya selalu memperhatikan penampilan wajah dan anggota fisik yang lain agar selalu terkesan cantik, langsing, tampan, fisik ideal

Dari tabel di atas bisa diketahui bahwa 5 responden menjawab ragu-ragu, 5 responden menjawab setuju dan 1 responden menjawab sangat setuju sehingga menghasilkan rata-rata 3,636 yaitu berada pada rentang 3,40 – 4,20 yang berarti responden menilai pernyataan “Saya selalu memperhatikan penampilan wajah dan anggota fisik yang lain agar selalu terkesan cantik, langsing, tampan, fisik ideal” dengan tingkat yang tinggi.

- 9) Pernyataan “Saya selalu menggunakan pakaian yang rapi dan cocok dengan warna kulit serta suka berdandan”

No.	Kategori	Skor	N	$\sum X$	Mean
9.	a. Sangat Tidak Setuju	1	0	0	$X = \frac{\sum X}{N}$
	b. Tidak Setuju	2	2	4	
	c. Ragu-Ragu	3	3	9	
	d. Setuju	4	4	16	
	e. Sangat Setuju	5	2	10	
	Jumlah		11	39	$X = \frac{39}{11}$
					3,545

Tabel 17. Saya selalu menggunakan pakaian yang rapi dan cocok dengan warna kulit serta suka berdandan

Dari tabel di atas bisa diketahui bahwa 2 responden menjawab tidak setuju, 3 responden menjawab ragu-ragu, 4 responden menjawab setuju dan 2 responden menjawab sangat setuju sehingga menghasilkan rata-rata 3,545 yaitu berada pada rentang 3,40 – 4,20 yang berarti responden menilai pernyataan “Saya selalu menggunakan pakaian yang rapi dan cocok dengan warna kulit serta suka berdandan” dengan tingkat yang tinggi.

Dari dua pernyataan dari sub variabel pernyataan *effort* dapat dilihat dari tabel berikut ini :

NO	Pernyataan	Mean	Jumlah Mean
8	Saya selalu memperhatikan penampilan wajah dan anggota fisik yang lain agar selalu terkesan cantik, langsing, tampan, fisik ideal	3,636	$\frac{7,181}{2}$
9	Saya selalu menggunakan pakaian yang rapi dan cocok dengan warna kulit serta suka berdandan	3,545	
	Jumlah =	7,181	3,590

Tabel 18. Jumlah *Mean* dari Sub Variabel Pernyataan *effort*

Dari tabel di atas bisa diketahui bahwa Sub Variabel Pernyataan *effort* menghasilkan rata-rata 3,590 yaitu berada pada rentang 3,40 – 4,20 yang berarti responden menilai pernyataan “*skill*” dengan tingkat yang tinggi.

e. Sub Variabel Pernyataan Responsibility

10) Pernyataan “Saya lebih nyaman menggunakan fasilitas yang canggih daripada harus mengetahui secara detail proses sebuah sistem informasi”

No.	Kategori	Skor	N	$\sum X$	Mean
10.	a. Sangat Tidak Setuju	1	0	0	$X = \frac{\sum X}{N}$
	b. Tidak Setuju	2	2	4	
	c. Ragu-Ragu	3	2	6	
	d. Setuju	4	6	24	
	e. Sangat Setuju	5	1	5	
	Jumlah		11	41	3,727

Tabel 19. Saya lebih nyaman menggunakan fasilitas yang canggih daripada harus mengetahui secara detail proses sebuah sistem informasi

Dari tabel di atas bisa diketahui bahwa 2 responden menjawab tidak setuju, 2 responden menjawab ragu-ragu, 6 responden menjawab setuju dan 1 responden menjawab sangat setuju sehingga menghasilkan rata-rata 3,727 yaitu berada pada rentang 3,40 – 4,20 yang berarti responden menilai pernyataan “Saya lebih nyaman menggunakan fasilitas yang canggih daripada harus mengetahui secara detail proses sebuah sistem informasi” dengan tingkat yang tinggi.

11) Pernyataan “Saya selalu menjaga rahasia data diri pemustaka terhadap orang lain”.

No.	Kategori	Skor	N	$\sum X$	Mean
11.	a. Sangat Tidak Setuju	1	0	0	$X = \frac{\sum X}{N}$
	b. Tidak Setuju	2	1	2	
	c. Ragu-Ragu	3	2	6	
	d. Setuju	4	8	32	
	e. Sangat Setuju	5	0	0	
	Jumlah		11	40	3,636

Tabel 20. Saya selalu menjaga rahasia data diri pemustaka terhadap orang lain

Dari tabel di atas bisa diketahui bahwa 1 responden menjawab tidak setuju, 2 responden menjawab ragu-ragu, dan 8 responden menjawab setuju sehingga menghasilkan rata-rata 3,636 yaitu berada pada rentang 3,40 – 4,20 yang berarti responden menilai pernyataan “Saya selalu menjaga rahasia data diri pemustaka terhadap orang lain” dengan tingkat yang tinggi.

12) Pernyataan “Saya sering melakukan kesalahan dalam melayani pemustaka”

No.	Kategori	Skor	N	$\sum X$	Mean
12.	a. Sangat Tidak Setuju	1	0	0	$X = \frac{\sum X}{N}$
	b. Tidak Setuju	2	2	6	
	c. Ragu-Ragu	3	1	3	
	d. Setuju	4	6	24	
	e. Sangat Setuju	5	2	10	
Jumlah			11	43	3,909

Tabel 21. Saya sering melakukan kesalahan dalam melayani pemustaka

Dari tabel di atas bisa diketahui bahwa 2 responden menjawab tidak setuju, 1 responden menjawab ragu-ragu, 6 responden menjawab setuju dan 2 responden menjawab sangat setuju sehingga menghasilkan rata-rata 3,909 yaitu berada pada rentang 3,40 – 4,20 yang berarti responden menilai pernyataan “Saya sering melakukan kesalahan dalam melayani pemustaka” dengan tingkat yang tinggi.

13) Pernyataan “Saya pernah melayani / meminjamkan buku kepada pemustaka tanpa melalui prosedur yang berlaku.”

No.	Kategori	Skor	N	$\sum X$	Mean
13.	a. Sangat Tidak Setuju	1	0	0	$X = \frac{\sum X}{N}$
	b. Tidak Setuju	2	1	1	
	c. Ragu-Ragu	3	1	3	
	d. Setuju	4	7	28	
	e. Sangat Setuju	5	2	10	
Jumlah			11	42	3,818

Tabel 22. Saya pernah melayani / meminjamkan buku kepada pemustaka tanpa melalui prosedur yang berlaku

Dari tabel di atas bisa diketahui bahwa 1 responden menjawab tidak setuju, 1 responden menjawab ragu-ragu, 7 responden menjawab setuju dan 2 responden menjawab sangat setuju sehingga menghasilkan rata-rata 3,818 yaitu berada pada rentang 3,40 – 4,20 yang berarti responden menilai pernyataan “Saya pernah melayani / meminjamkan buku kepada pemustaka tanpa melalui prosedur yang berlaku” dengan tingkat yang tinggi.

Dari empat pernyataan dari sub variabel pernyataan *responsibility* dapat dilihat dari tabel berikut ini :

NO	Pernyataan	Mean	Jumlah Mean
10	Saya lebih nyaman menggunakan fasilitas yang canggih daripada harus mengetahui secara detail proses sebuah sistem informasi	3,727	$\frac{14,453}{4}$
11	Saya selalu menjaga rahasia data diri pemustaka terhadap orang lain	3,636	
12	Saya sering melakukan kesalahan dalam melayani pemustaka	3,909	
13	Saya pernah melayani / meminjamkan buku kepada pemustaka tanpa melalui prosedur yang berlaku	3,818	
Jumlah =		14,453	3,613

Tabel 23. Jumlah *Mean* dari Sub Variabel Pernyataan *responsibility*

Dari tabel di atas bisa diketahui bahwa Sub Variabel Pernyataan *responsibility* menghasilkan rata-rata 3,613 yaitu berada pada rentang 3,40 – 4,20 yang berarti responden menilai pernyataan “*responsibility*” dengan tingkat yang sedang.

f. Sub Variabel Pernyataan *Training*

14) Pernyataan “Saya sering mengikuti pendidikan / pelatihan di luar bidang perpustakaan tetapi bisa mendukung pekerjaan di perpustakaan”.

No.	Kategori	Skor	N	$\sum X$	Mean
14.	a. Sangat Tidak Setuju	1	0	0	$X = \frac{\sum X}{N}$
	b. Tidak Setuju	2	1	1	
	c. Ragu-Ragu	3	2	6	
	d. Setuju	4	5	20	
	e. Sangat Setuju	5	3	15	
Jumlah			11	42	$X = \frac{42}{11}$
					3,818

Tabel 24. Saya sering mengikuti pendidikan / pelatihan di luar bidang perpustakaan tetapi bisa mendukung pekerjaan di perpustakaan

Dari tabel di atas bisa diketahui bahwa 1 responden menjawab tidak setuju, 2 responden menjawab ragu-ragu, 5 responden menjawab setuju dan 3 responden menjawab sangat setuju sehingga menghasilkan rata-rata 3,818 yaitu berada pada rentang 3,40 – 4,20 yang berarti responden menilai pernyataan “Pernyataan “Saya sering mengikuti pendidikan / pelatihan di luar bidang perpustakaan tetapi bisa mendukung pekerjaan di perpustakaan” dengan tingkat yang tinggi.

15) Pernyataan “Saya memiliki pengalaman pekerjaan yang bisa mendukung pekerjaan yang saat ini saya geluti”.

No.	Kategori	Skor	N	$\sum X$	Mean
15.	a. Sangat Tidak Setuju	1	1	1	$X = \frac{\sum X}{N}$
	b. Tidak Setuju	2	1	2	
	c. Ragu-Ragu	3	2	6	
	d. Setuju	4	5	20	
	e. Sangat Setuju	5	2	10	
	Jumlah		11	39	$X = \frac{39}{11}$
					3,545

Tabel 25. Saya memiliki pengalaman pekerjaan yang bisa mendukung pekerjaan yang saat ini saya geluti

Dari tabel di atas bisa diketahui bahwa 1 responden menjawab sangat tidak setuju, 1 responden menjawab tidak setuju, 2 responden menjawab ragu-ragu, 5 responden menjawab setuju dan 2 responden menjawab sangat setuju sehingga menghasilkan rata-rata 3,545 yaitu berada pada rentang 3,40 – 4,20 yang berarti responden menilai pernyataan “Saya memiliki pengalaman pekerjaan yang bisa mendukung pekerjaan yang saat ini saya geluti” dengan tingkat yang tinggi.

Dari dua pernyataan dari sub variabel pernyataan *Training* dapat dilihat dari tabel berikut ini :

NO	Pernyataan	Mean	Jumlah Mean
14	Pernyataan “Saya sering mengikuti pendidikan / pelatihan di luar bidang perpustakaan tetapi bisa mendukung pekerjaan di perpustakaan	3,818	$\frac{7,363}{2}$
15	Saya memiliki pengalaman pekerjaan yang bisa mendukung pekerjaan yang saat ini saya geluti	3,545	
	Jumlah =	7,363	3,681

Tabel 26. Jumlah *Mean* dari Sub Variabel Pernyataan *Training*

Dari tabel di atas bisa diketahui bahwa Sub Variabel Pernyataan *Training* menghasilkan rata-rata 3,681 yaitu berada pada rentang 3,40 – 4,20 yang berarti responden menilai pernyataan “*Training*” dengan tingkat yang tinggi.

g) Sub Variabel Pernyataan *Initiative*

16) Pernyataan “Saya selalu diberikan tugas pekerjaan yang banyak dan beragam”.

No.	Kategori	Skor	N	$\sum X$	Mean
16.	a. Sangat Tidak Setuju	1	0	0	$X = \frac{\sum X}{N}$
	b. Tidak Setuju	2	3	6	
	c. Ragu-Ragu	3	3	9	
	d. Setuju	4	4	16	
	e. Sangat Setuju	5	1	5	
	Jumlah		11	37	$X = \frac{37}{11}$
					3,363

Tabel 27. Saya selalu diberikan tugas pekerjaan yang banyak dan beragam

Dari tabel di atas bisa diketahui bahwa 3 responden menjawab tidak setuju, 3 responden menjawab ragu-ragu, 4 responden menjawab setuju dan 1 responden menjawab sangat setuju sehingga menghasilkan rata-rata 3,363 yaitu berada pada rentang 2,60 – 3,40 yang berarti responden menilai pernyataan “Saya selalu diberikan tugas pekerjaan yang banyak dan beragam” dengan tingkat yang sedang.

17) Pernyataan “Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan baik”.

No.	Kategori	Skor	N	$\sum X$	Mean
17.	a. Sangat Tidak Setuju	1	0	0	$X = \frac{\sum X}{N}$
	b. Tidak Setuju	2	2	4	
	c. Ragu-Ragu	3	1	3	
	d. Setuju	4	8	32	
	e. Sangat Setuju	5	0	0	
	Jumlah		11	39	$X = \frac{39}{11}$
					3,545

Tabel 28. Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan baik

Dari tabel di atas bisa diketahui bahwa 2 responden menjawab tidak setuju, 1 responden menjawab ragu-ragu, dan 8 responden menjawab setuju sehingga menghasilkan rata-rata 3,545 yaitu berada pada rentang 3,40 – 4,20 yang berarti

responden menilai pernyataan “Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan baik” dengan tingkat yang tinggi.

Dari dua pernyataan dari sub variabel pernyataan *Initiative* dapat dilihat dari tabel berikut ini :

NO	Pernyataan	Mean	Jumlah Mean
16	Saya selalu diberikan tugas pekerjaan yang banyak dan beragam	3,363	$\frac{3,454}{2}$
17	Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan baik	3,545	
	Jumlah =	6,908	3,454

Tabel 29. Jumlah *Mean* dari Sub Variabel Pernyataan *Initiative*

Dari tabel di atas bisa diketahui bahwa Sub Variabel Pernyataan *Initiative* menghasilkan rata-rata 3,454 yaitu berada pada rentang 3,40 – 4,20 yang berarti responden menilai pernyataan “*Initiative*” dengan tingkat yang tinggi.

h. Sub Variabel Pernyataan *Job Condition*

18) Pernyataan “Situasi di tempat kerja mengharuskan saya untuk selalu tampil menarik”.

No.	Katagori	Skor	N	$\sum X$	Mean
18.	a. Sangat Tidak Setuju	1	1	1	$X = \frac{\sum X}{N}$
	b. Tidak Setuju	2	0	0	
	c. Ragu-Ragu	3	1	3	
	d. Setuju	4	7	28	
	e. Sangat Setuju	5	2	10	
	Jumlah		11	42	$X = \frac{42}{11}$
					3,818

Tabel 30. Situasi di tempat kerja mengharuskan saya untuk selalu tampil menarik

Dari tabel di atas bisa diketahui bahwa 1 responden menjawab sangat tidak setuju, 1 responden menjawab ragu-ragu, 7 responden menjawab setuju dan 2 responden menjawab sangat setuju sehingga menghasilkan rata-rata 3,818 yaitu berada pada rentang 3,40 – 4,20 yang berarti responden menilai pernyataan “Situasi di tempat kerja mengharuskan saya untuk selalu tampil menarik” dengan tingkat yang tinggi.

19) Pernyataan “Situasi ditempat kerja selalu mendukung untuk bekerja dengan cepat”.

No.	Katagori	Skor	N	$\sum X$	Mean
19.	a. Sangat Tidak Setuju	1	0	0	$X = \frac{\sum X}{N}$ $X = \frac{39}{11}$
	b. Tidak Setuju	2	1	2	
	c. Ragu-Ragu	3	4	12	
	d. Setuju	4	5	20	
	e. Sangat Setuju	5	1	5	
	Jumlah		11	39	3,545

Tabel 31. Situasi ditempat kerja selalu mendukung untuk bekerja dengan cepat

Dari tabel di atas bisa diketahui bahwa 1 responden menjawab tidak setuju, 4 responden menjawab ragu-ragu, 5 responden menjawab setuju dan 1 responden menjawab sangat setuju sehingga menghasilkan rata-rata 3,545 yaitu berada pada rentang 3,40 – 4,20 yang berarti responden menilai pernyataan “Situasi ditempat kerja selalu mendukung untuk bekerja dengan cepat” dengan tingkat yang tinggi.

Dari dua pernyataan dari sub variabel pernyataan *Job Condition* dapat dilihat dari tabel berikut ini :

NO	Pernyataan	Mean	Jumlah Mean
18	Situasi di tempat kerja mengharuskan saya untuk selalu tampil menarik	3,818	$\frac{7,363}{2}$
19	Situasi ditempat kerja selalu mendukung untuk bekerja dengan cepat	3,545	
	Jumlah =	7,363	3,681

Tabel 32. Jumlah *Mean* dari Sub Variabel Pernyataan *Job Condition*

Dari tabel di atas bisa diketahui bahwa Sub Variabel Pernyataan *Job Condition* menghasilkan rata-rata 3,681 yaitu berada pada rentang 3,40 – 4,20 yang berarti responden menilai pernyataan “*Job Condition*” dengan tingkat yang tinggi.

i. Sub Variabel Pernyataan Supervision

20) Pernyataan “Sikap supervisi mengharuskan saya untuk selalu bekerja dengan cepat”.

No.	Katagori	Skor	N	$\sum X$	Mean
20.	a. Sangat Tidak Setuju	1	1	1	$X = \frac{\sum X}{N}$ $X = \frac{38}{11}$
	b. Tidak Setuju	2	1	2	
	c. Ragu-Ragu	3	1	3	
	d. Setuju	4	8	32	
	e. Sangat Setuju	5	0	0	
	Jumlah		11	38	3,454

Tabel 33. Sikap supervisi mengharuskan saya untuk selalu bekerja dengan cepat

Dari tabel di atas bisa diketahui bahwa 1 responden menjawab sangat tidak setuju, 1 responden menjawab tidak setuju, 1 responden menjawab ragu-ragu, dan 8 responden menjawab setuju sehingga menghasilkan rata-rata 3,454 yaitu berada pada rentang 3,40 – 4,20 yang berarti responden menilai pernyataan “Pustakawan memanggil nama-nama pemustaka karena relatif hapal terhadap pemustaka” dengan tingkat yang tinggi.

j. Sub Variabel Pernyataan Kemampuan Teknis

21) Pernyataan “Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bekal saat pelatihan yang pernah saya ikuti”.

No.	Katagori	Skor	N	$\sum X$	Mean
21.	a. Sangat Tidak Setuju	1	0	0	$X = \frac{\sum X}{N}$ $X = \frac{37}{11}$
	b. Tidak Setuju	2	3	6	
	c. Ragu-Ragu	3	1	3	
	d. Setuju	4	7	28	
	e. Sangat Setuju	5	0	0	
	Jumlah		11	37	3,363

Tabel 34. Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bekal saat pelatihan yang pernah saya ikuti

Dari tabel di atas bisa diketahui bahwa 3 responden menjawab tidak setuju, 1 responden menjawab ragu-ragu, dan 7 responden menjawab setuju sehingga menghasilkan rata-rata 3,363 yaitu berada pada rentang 2,60 – 3,40 yang berarti

responden menilai pernyataan “Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bekal saat pelatihan yang pernah saya ikuti” dengan tingkat yang sedang.

22) Pernyataan “Saya selalu bisa memanfaatkan teknologi informasi modern / yang terbaru”.

No.	Katagori	Skor	N	$\sum X$	Mean
22.	a. Sangat Tidak Setuju	1	1	1	$X = \frac{\sum X}{N}$
	b. Tidak Setuju	2	2	4	
	c. Ragu-Ragu	3	1	3	
	d. Setuju	4	7	28	
	e. Sangat Setuju	5	0	0	
	Jumlah		11	36	$X = \frac{36}{11}$
					3,272

Tabel 35. Saya selalu bisa memanfaatkan teknologi informasi modern / yang terbaru

Dari tabel di atas bisa diketahui bahwa 1 responden menjawab sangat tidak setuju, 2 responden menjawab tidak setuju, 1 responden menjawab ragu-ragu, dan 7 responden menjawab setuju sehingga menghasilkan rata-rata 3,272 yaitu berada pada rentang 2,60 – 3,40 yang berarti responden menilai pernyataan “Saya selalu bisa memanfaatkan teknologi informasi modern / yang terbaru” dengan tingkat yang sedang.

Dari dua pernyataan dari sub variabel pernyataan Kemampuan Teknis dapat dilihat dari tabel berikut ini :

NO	Pernyataan	Mean	Jumlah Mean
21	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bekal saat pelatihan yang pernah saya ikuti	3,363	$\frac{6,635}{2}$
22	Saya selalu bisa memanfaatkan teknologi informasi modern / yang terbaru	3,272	
	Jumlah =	6,635	3,317

Tabel 36. Jumlah *Mean* dari Sub Variabel Pernyataan Kemampuan Teknis

Dari tabel di atas bisa diketahui bahwa Sub Variabel Pernyataan Kemampuan Teknis menghasilkan rata-rata 3,317 yaitu berada pada rentang 2,60 – 3,40 yang berarti responden menilai pernyataan “Kemampuan Teknis” dengan tingkat yang sedang.

k. Sub Variabel Pernyataan Kemampuan Konseptual

23) Pernyataan “Saya memahami setiap bidang pekerjaan yang ada di perpustakaan dan selalu bisa menyelesaikannya”.

No.	Katagori	Skor	N	$\sum X$	Mean
23.	a. Sangat Tidak Setuju	1	0	0	$X = \frac{\sum X}{N}$ $X = \frac{45}{11}$
	b. Tidak Setuju	2	1	2	
	c. Ragu-Ragu	3	0	0	
	d. Setuju	4	7	28	
	e. Sangat Setuju	5	3	15	
	Jumlah		11	45	

Tabel 37. Saya memahami setiap bidang pekerjaan yang ada di perpustakaan dan selalu bisa menyelesaikannya

Dari tabel di atas bisa diketahui bahwa 1 responden menjawab tidak setuju, 7 responden menjawab setuju dan 3 responden menjawab sangat setuju sehingga menghasilkan rata-rata 4,09 yaitu berada pada rentang 3,40 – 4,20 yang berarti responden menilai pernyataan “Saya memahami setiap bidang pekerjaan yang ada di perpustakaan dan selalu bisa menyelesaikannya” dengan tingkat yang tinggi.

24) Pernyataan “Saya selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepada saya walaupun bidang pekerjaan tersebut masih awam bagi saya”.

No.	Katagori	Skor	N	$\sum X$	Mean
24.	a. Sangat Tidak Setuju	1	0	0	$X = \frac{\sum X}{N}$ $X = \frac{46}{11}$
	b. Tidak Setuju	2	0	0	
	c. Ragu-Ragu	3	1	3	
	d. Setuju	4	7	28	
	e. Sangat Setuju	5	3	15	
	Jumlah		11	46	4,181

Tabel 38. Saya selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepada saya walaupun bidang pekerjaan tersebut masih awam bagi saya

Dari tabel di atas bisa diketahui bahwa 1 responden menjawab ragu-ragu, 7 responden menjawab setuju dan 3 responden menjawab sangat setuju sehingga menghasilkan rata-rata 4,181 yaitu berada pada rentang 3,40 – 4,20 yang berarti responden menilai pernyataan “Saya selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepada saya walaupun bidang pekerjaan tersebut masih awam bagi saya” dengan tingkat yang tinggi.

25) Pernyataan “Saya mudah bekerjasama dengan pustakawan yang lain”.

No.	Katagori	Skor	N	$\sum X$	Mean
25.	a. Sangat Tidak Setuju	1	0	0	$X = \frac{\sum X}{N}$ $X = \frac{43}{11}$
	b. Tidak Setuju	2	1	2	
	c. Ragu-Ragu	3	2	6	
	d. Setuju	4	5	20	
	e. Sangat Setuju	5	3	15	
Jumlah			11	43	3,909

Tabel 39. Saya mudah bekerjasama dengan pustakawan yang lain

Dari tabel di atas bisa diketahui bahwa 1 responden menjawab tidak setuju, 2 responden menjawab ragu-ragu, 5 responden menjawab setuju dan 3 responden menjawab sangat setuju sehingga menghasilkan rata-rata 3,909 yaitu berada pada rentang 3,40 – 4,20 yang berarti responden menilai pernyataan “Saya mudah bekerjasama dengan pustakawan yang lain” dengan tingkat yang tinggi.

Dari 3 pernyataan dari sub variabel pernyataan Kemampuan Konseptual dapat dilihat dari tabel berikut ini :

NO	Pernyataan	Mean	Jumlah Mean
23	Saya memahami setiap bidang pekerjaan yang ada di perpustakaan dan selalu bisa menyelesaikannya	4,09	$\frac{12,18}{3}$
24	Saya selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepada saya walaupun bidang pekerjaan tersebut masih awam bagi saya	4,181	
25	Saya mudah bekerjasama dengan pustakawan yang lain	3,909	
Jumlah =		12,18	4,06

Tabel 40. Jumlah Mean dari Sub Variabel Pernyataan Kemampuan Konseptual

Dari tabel di atas bisa diketahui bahwa Sub Variabel Pernyataan Kemampuan Konseptual menghasilkan rata-rata 4,06 yaitu berada pada rentang 2,60 – 3,40 yang berarti responden menilai pernyataan “Kemampuan Konseptual” dengan tingkat yang sedang.

1. Sub Variabel Pernyataan Kemampuan Hubungan Interpersonal

26) Pernyataan “Saya selalu memberikan dorongan kepada teman pustakawan yang lain, baik dalam hal pendidikan, pekerjaan maupun hal yang lain”.

No.	Kategori	Skor	N	$\sum X$	Mean
26.	a. Sangat Tidak Setuju	1	0	0	$X = \frac{\sum X}{N}$ $X = \frac{43}{11}$
	b. Tidak Setuju	2	2	4	
	c. Ragu-Ragu	3	1	3	
	d. Setuju	4	7	28	
	e. Sangat Setuju	5	1	5	
	Jumlah		11	40	3,909

Tabel 41. Saya selalu memberikan dorongan kepada teman pustakawan yang lain, baik dalam hal pendidikan, pekerjaan maupun hal yang lain

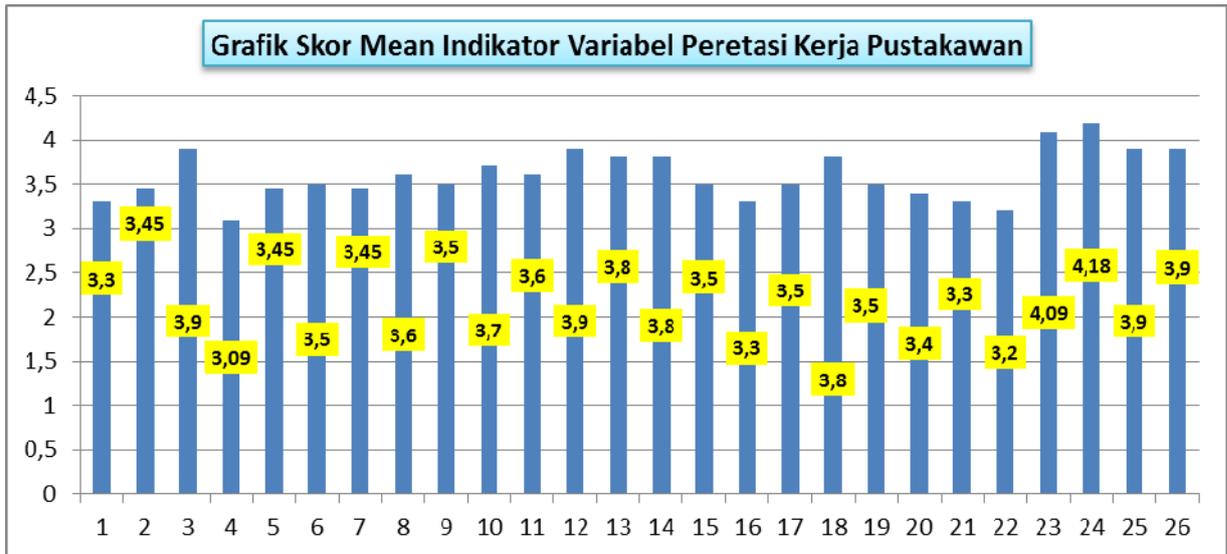
Dari tabel di atas bisa diketahui bahwa 2 responden menjawab tidak setuju, 1 responden menjawab ragu-ragu, 7 responden menjawab setuju dan 1 responden menjawab sangat setuju sehingga menghasilkan rata-rata 3,909 yaitu berada pada rentang 3,40 – 4,20 yang berarti responden menilai pernyataan “Pustakawan memanggil nama-nama pemustaka karena relatif hapal terhadap pemustaka” dengan tingkat yang tinggi.

Untuk mengetahui prestasi kerja yang dimiliki oleh pustakawan di Perpustakaan ISI Surakarta, maka selanjutnya dilakukan perhitungan menggunakan *grand mean*, setelah sebelumnya diketahui nilai *mean* dari 26 butir pernyataan kuesioner. Nilai *grand mean* akan disajikan dalam bentuk tabel, yaitu dengan cara mengelompokkan masing-masing pernyataan ke dalam kelompok subvariabel dan variabelnya.

Di bawah ini adalah hasil analisis deskriptif menggunakan rumus *mean* dan *grand mean* dari indikator, subvariabel serta variabel prestasi kerja pustakawan di Perpustakaan ISI Surakarta:

No.	Mean	Indikator	Grand Mean Indikator	Grand Mean
1	3,363	Etos Kerja	3,363	3,612
2	3,454	Kemampuan	3,681	
3	3,909			
4	3,090	<i>Skill</i>	3,385	
5	3,454			
6	3,545			
7	3,454			
8	3,636	<i>Effort</i>	3,590	
9	3,545			
10	3,727	<i>Responsibility</i>	3,772	
11	3,636			
12	3,909			
13	3,818			
14	3,818	<i>Training</i>	3,681	
15	3,545			
16	3,363	<i>Initiative</i>	3,454	
17	3,545			
18	3,818	<i>Job conditions</i>	3,681	
19	3,545			
20	3,454	<i>Supervision</i>	3,454	
21	3,363	Kemampuan teknis	3,317	
22	3,272			
23	4,09	Kemampuan konseptual	4,06	
24	4,181			
25	3,909			
26	3,909	Kemampuan hubungan interpersonal	3,909	

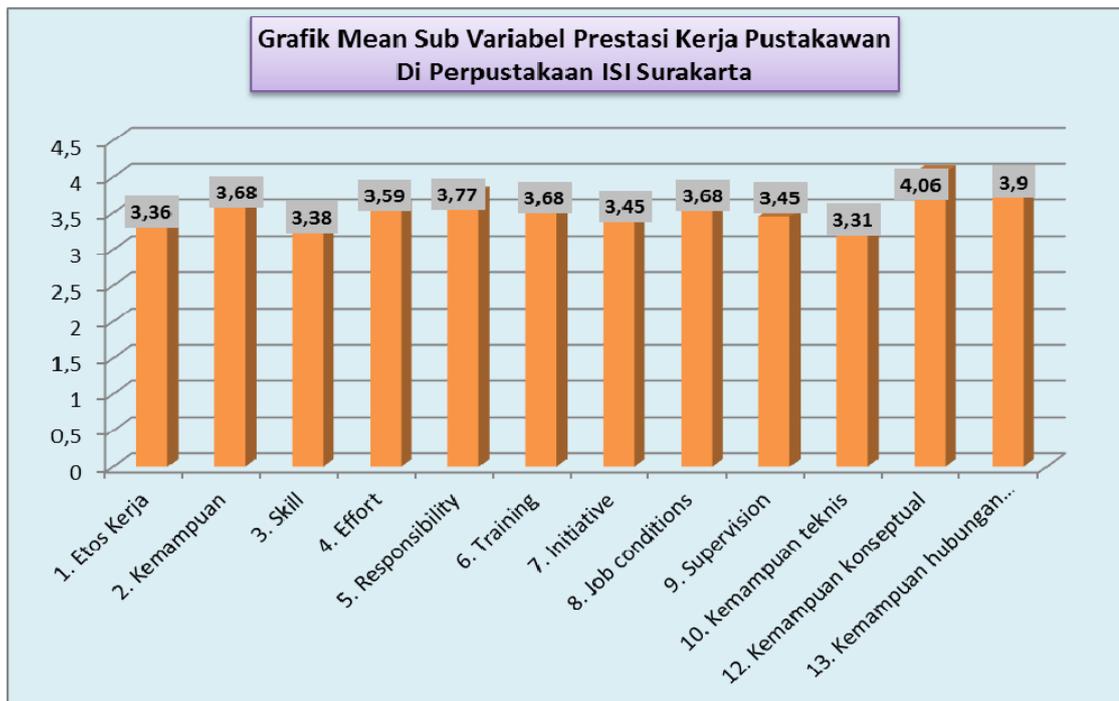
Tabel 42. *Mean dan Grand Mean*
Analisis Prestasi Kerja Pustakawan di Perpustakaan ISI Surakarta



Gambar 4. Grafik Skor *Mean* Indikator Variabel Prestasi Kerja Pustakawan di Perpustakaan ISI Surakarta

Dari tabel dan grafik di atas bisa diketahui bahwa nilai *mean* dari masing-masing pernyataan mewakili nilai *mean* dari subvariabelnya karena pada subvariabel Prestasi Kerja Pustakawan sebagian besar masing-masing subvariabel hanya memiliki dua butir pernyataan. Pada 26 butir pernyataan yang berkaitan dengan Prestasi Kerja Pustakawan, diketahui bahwa skor tertinggi terdapat pada indikator “Saya selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepada saya walaupun bidang pekerjaan tersebut masih awam bagi saya ” yaitu 4,181 (tinggi). Namun terdapat juga beberapa indikator yang mendapatkan skor di bawah rata-rata (3,612), yaitu: 1) Saya selalu mengerjakan tugas, baik yang diperintah maupun tidak diperintah atasan (3,363); 2) Saya dapat menyelesaikan pekerjaan karena saya memiliki kecerdasan yang tinggi (3,454); 3) Saat ini saya sudah menyelesaikan pendidikan tertinggi sesuai dengan bidang pekerjaan yang saya miliki (3,090) ; 4) Saya memiliki pengalaman yang banyak di bidang perpustakaan (Pengadaan, Pengolahan, Pelayanan, Promosi, dll.) (3,454) ; 5) Dalam bekerja saya selalu mencoba hal-hal yang baru agar tidak bosan (3,545); 6) Saya memiliki kecakapan dalam hal lobi terhadap birokrasi maupun lembaga lain (3,454); 7) Saya selalu menggunakan pakaian yang rapi dan cocok dengan warna kulit serta suka berdandan (3,545); 8) Saya memiliki pengalaman pekerjaan yang bisa mendukung pekerjaan

yang saat ini saya geluti (3,545); 9) Saya selalu diberikan tugas pekerjaan yang banyak dan beragam (3,363); 10) Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan baik (3,545); 11) Situasi ditempat kerja selalu mendukung untuk bekerja dengan cepat (3,545); 12) Sikap supervisi mengharuskan saya untuk selalu bekerja dengan cepat (3,454); 13) Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bekal saat pelatihan yang pernah saya ikuti (3,363); 14) Saya selalu bisa memanfaatkan teknologi informasi modern / yang terbaru (3,272).



Gambar 5. Grafik *Mean* Sub Variabel Prestasi Kerja Pustakawan di Perpustakaan ISI Surakarta

Dari grafik diatas dapat diketahui bahwa sub variabel yang terdapat dalam Prestasi Kerja Pustakawan Di Perpustakaan ISI Surakarta, bahwa nilai *mean* tertinggi terdapat pada sub variabel Kemampuan konseptual dengan nilai 4,06 yang termasuk penilaian tinggi. Sedangkan nilai mean terendah terdapat padan sub variabel Kemampuan Teknis dengan nilai 3.31 yang termasuk penilaian sedang.

Hal ini menunjukkan bahwa pustakawan di ISI Surakarta memiliki Kemampuan Konseptual yang bagus yang meliputi pemahaman terhadap setiap bidang pekerjaan dan selalu bertanggungjawab terhadap pekerjaan. Bentuk dari Kemampuan Konseptual yaitu dinyatakan dengan “Saya memahami setiap bidang pekerjaan yang ada di

perpustakaan dan selalu bisa menyelesaikannya”, “Saya selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepada saya walaupun bidang pekerjaan tersebut masih awam bagi saya”.

Selain dari sisi Kemampuan Konseptual yang memiliki penilaian yang paling tinggi, ada prestasi kerja pustakawan yang dalam analisis mendapatkan penilaian yang di atas rata-rata yaitu tentang “Kemampuan (*ability*), *Responsibility*, *Training*, *Job conditions*, Kemampuan hubungan interpersonal”. Namun demikian terdapat prestasi kerja pustakawan yang dalam penilaian masih dibawah rata-rata secara keseluruhan, yaitu dengan nilai 3,612. Pernyataan tersebut adalah “Etos Kerja, *Skill*, *Effort*, *Initiative*, *Initiative*, *Job conditions*, *Supervision*, Kemampuan teknis”.

Dari beberapa indikator pernyataan yang hasil penilaiannya masih di bawah rata-rata, terdapat penilaian yang paling rendah yaitu pada indikator pernyataan “kemampuan teknis”. Hal ini menunjukkan bahwa pustakawan di ISI Surakarta kurang dinamis dalam memanfaatkan teknologi modern dan dalam menyelesaikan pekerjaan belum sesuai dengan bekal saat mereka mengikuti pelatihan. Bentuk dari kemampuan teknis yaitu dinyatakan dengan “Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bekal saat pelatihan yang pernah saya ikuti. dan Saya selalu bisa memanfaatkan teknologi informasi modern / yang terbaru”. Karena hasil penilaian pada pernyataan kemampuan teknis masih tergolong sedang.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pustakawan di Perpustakaan ISI surakarta. Beberapa pendapat tentang faktor-faktor yang bisa mempengaruhi prestasi kerja pustakawan yaitu menurut pendapat Hesti Suprihatiningrum (32) dan Opong Suiati (2014:65).

NO.	Hesti Suprihatiningrum (32)	Opong Suiati (2014:65)
1	Motivasi	Inisiatif
2	Kepuasan Kerja	Etos kerja,
3	Tingkat Stress	Kemampuan (<i>ability</i>),
4	Kondisi Fisik Pekerjaan	
5	Sistem kompensasi dan desain pekerjaan.	

Tabel 42. Faktor-faktor yang bisa mempengaruhi prestasi kerja pustaka Hesti Suprihatiningrum (32) dan Opong Suiati (2014:65)

Beberapa faktor yang bisa mempengaruhi prestasi kerja pustakawan di Perpustakaan ISI Surakarta adalah sebagai berikut:

- a) Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.
- b) Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi, dan lain-lain
- c) *Responsibility (equipment or process, material or product, safety of others, work of others)*

Ketiga faktor tersebut diperoleh berdasarkan penilaian responden yang mendapat nilai tertinggi.

BAB V.

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dari penelitian yang berjudul “*Analisis Tingkat Prestasi Kerja Pustakawan Di UPT Perpustakaan ISI Surakarta*” maka dalam penelitian ini bisa disimpulkan beberapa hal, yaitu:

- 1) Tingkat Prestasi Kerja Pustakawan yang dimiliki oleh pustakawan di Perpustakaan ISI Surakarta, memperoleh nilai *grand mean* 3,612. Nilai tersebut berada pada rentang skala 3,40 – 4,20 yang menunjukkan bahwa Prestasi Kerja Pustakawan yang dimiliki oleh pustakawan di Perpustakaan ISI Surakarta berada pada tingkat yang tinggi. Skor tertinggi terdapat pada indikator Kemampuan konseptual dengan nilai 4,06 yang termasuk penilaian tinggi, yaitu pada pernyataan “Saya mudah bekerjasama dengan pustakawan yang lain dan saya selalu memberikan dorongan kepada teman pustakawan yang lain, baik dalam hal pendidikan, pekerjaan maupun hal yang lain”. Sedangkan nilai mean terendah terdapat pada sub variabel Kemampuan Teknis dengan nilai 3.31 yang termasuk penilaian sedang, yaitu pada pernyataan “Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bekal saat pelatihan yang pernah saya ikuti. dan Saya selalu bisa memanfaatkan teknologi informasi modern / yang terbaru”.
- 2) Tingkat Prestasi Kerja Pustakawan yang dimiliki oleh pustakawan di Perpustakaan ISI Surakarta adalah baik, ini bisa dilihat dari hasil perolehan nilai *grand mean* 3,612. Nilai tersebut berada pada rentang skala 3,40 – 4,20 yang menunjukkan Prestasi Kerja Pustakawan yang dimiliki oleh pustakawan di Perpustakaan ISI Surakarta berada pada tingkat yang tinggi.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, ada beberapa saran yang peneliti kemukakan terkait Prestasi Kerja Pustakawan Di Perpustakaan ISI Surakarta, yaitu: Perlunya pustakawan meningkatkan Prestasi Kerja Pustakawan terutama pada aspek-aspek yang memperoleh skor *mean* rendah. Pada variabel Prestasi Kerja pustakawan perlu meningkatkan kemampuan teknis, “Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bekal saat pelatihan yang pernah saya ikuti. dan Saya selalu bisa memanfaatkan teknologi informasi modern / yang terbaru” yang

mendapatkan skor *mean* terendah yaitu sebesar 3,31. Skor tersebut masih di bawah skor *grand mean*. Pada variable Prestasi Kerja pustakawan perlu meningkatkan “Etos Kerja, *Skill, Effort, Initiative, Initiative, Job conditions, dan Supervision*” karena pada pernyataan-pernyataan tersebut memperoleh skor *mean* yang masih di bawah skor *grand mean* (3,612).

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Harianto, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Afektif Dengan Kepuasan kerja sebagai variabel mediator di hotel x”, dalam jurnal *kinerja*, Vol. 20, No.2
- Agus Dharma, 2003. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Ed. Revisi. Cet.ke-5. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cpta,
- Cindi Ismi Januari, Hamidah Nayati Utami, Ika Ruhana. 2015. “Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang)”. Dalam Jurnal *Administrasi Bisnis (Jab)* Vol. 24 No. 2 Juli. Hal 1-8.
- Handoko, 2009. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia, Edisi kedua*, Yogyakarta: BPFE UGM
- Hasibuan, M. S. P. 2014. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Ed. Revisi. Cet.10. Jakarta, Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. Revisi, Cet.ke-9, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hatane semuel, 2003. “Penerapan total quality management suatu evaluasi melalui karakteristik kerja: studi kasus pada perusahaan gula candi baru sidoarjo”, *jurnal manajemen & kewirausahaan*, Vol. 5, No. 1 (Maret).
- Hesti Suprihatiningrum, “Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja: Studi Pada Karyawan Kantor Kementrian Agama Provinsi Jawa Tengah”, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala Jalan Sriwijaya.
- Ilyas, Kinerja, 2002. Ilyas, Yaslis, *Kinerja: Teori, Penilaian, dan Penelitian*, cet.ke-3, Depok: Pusat Kajian *Ekonomi* Kesehatan FKMUI.
- Lucky Dewi Pamungkas, Endah Setyowati, Hermintatik. “Pengaruh Kompetensi Pustakawan Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Perpustakaan Universitas Brawijaya)” dalam *Jurnal Administrasi Publik (Jap)*, Vol. 3, No. 5, Hal. 739-744.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*, Cet.ke-2. Bandung: PT Refika Aditama.

- 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cet.ke-7, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Michael Armstrong. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerjemah Sofyan Cikmat & Haryanto. Cet. II. Jakarta: PT Alex Media Komputindo.
- Muh. Hizbul Muflihini. 2009. “Penilaian Produktivitas Kerja Pegawai,” *Jurnal Pemikiran Alternatif Kependidikan, Insania*, Vol. 14, No. 2.
- Muhammad Lukman Nasrih. 2010. “Analisis Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan”, *Al-Iqtishad*: Vol. II, No. 1 (Januari 2010).
- Opong Suiati, 2014. “Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Prestasi Kerja Pustakawan”, *Al-Maktabah*. Vol.13, No.1 (Desember).
- Puspita Rokhmawati. 2013. “Analisis Penilaian Prestasi Kerja Pegawai”, *Jurnal Dinamika Manajemen* Vol. 4, No. 1 (Oktober).
- Robbins Stephen. 1996. *Organisasi* Jilid II, Alih Bahasa Hadayana Pujaatmaka Jakarta: Prenhalindo.
- Samsudin, 2008. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. 1. Cet. 3. Jakarta: Kencana.
- Suyabrata, Sumadi. 2003. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Teguh Afrianto, Chandra Suwondo, Wargianto. 2017. “Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Komitmen Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pt. Jasa Raharja (Persero) Cabang Bangka Belitung” dalam *JEM: Jurnal Ekonomi dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*, Vol 3, No. 2, Edisi Desember. hal 94-105
- Thayib, 2013. “Spiritual Leadership, kepuasan kerja, dan prestasi kerja”, *Al-‘adâlah*, Vol.16 No.2 (November).

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN ANALISIS TINGKAT PRESTASI KERJA PUSTAKAWAN DI UPT PERPUSTAKAAN ISI SURAKARTA

Dengan Hormat.

Yang Bertanda Tangan Di Bawah Ini Adalah Nyono, S.Sos. (Pustakawan Di UPT Perpustakaan ISI Surakarta). Bermaksud Mengadakan Penelitian Dengan Judul: “*Analisis Tingkat Prestasi Kerja Pustakawan Di UPT Perpustakaan ISI Surakarta*”. Saya mengharap kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan pendapat terhadap pernyataan di bawah ini. Terimakasih atas kesediaan dan partisipasinya.

Petunjuk Pengisian

1. Isikan identitas Anda pada kolom yang disediakan.
2. Keterangan pilihan jawaban pada kuesioner: Sangat Tidak Setuju (**Skor 1**), Tidak Setuju (**Skor 2**), Ragu-Ragu (**Skor 3**), Setuju (**Skor 4**), dan Sangat Setuju (**Skor 5**).
3. Berikan tanda *checklist* (√) pada kolom yang menurut anda paling sesuai.

Nama :

Jabatan/Golongan :

Usia : Tahun

Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Perempuan

Pernyataan Variabel Keterampilan Sosial

No.	Pernyataan	Jawaban Responden				
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Ragu-Ragu	Setuju	Sangat Setuju
Etos Kerja						
1	Saya selalu mengerjakan tugas, baik yang diperintah maupun tidak diperintah atasan					
Kemampuan (Ability)						
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan karena saya memiliki kecerdasan yang tinggi					
3	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan bekal ilmu yang saya pelajari dan pengalaman yang pernah saya lakukan					
Skills						

4	Saat ini saya sudah menyelesaikan pendidikan tertinggi sesuai dengan bidang pekerjaan yang saya miliki					
5	Saya memiliki pengalaman yang banyak di bidang perpustakaan (Pengadaan, Pengolahan, Pelayanan, Promosi, dll.)					
6	Dalam bekerja saya selalu mencoba hal-hal yang baru agar tidak bosan					
7	Saya memiliki kecakapan dalam hal lobi terhadap birokrasi maupun lembaga lain.					
Effort						
8	Saya selalu memperhatikan penampilan wajah dan anggota fisik yang lain agar selalu terkesan cantik, langsing, tampan, fisik ideal.					
9	Saya selalu menggunakan pakaian yang rapi dan cocok dengan warna kulit serta suka berdandan.					
Responsibility						
10	Saya lebih nyaman menggunakan fasilitas yang canggih daripada harus mengetahui secara detail proses sebuah sistem informasi					
11	Saya selalu menjaga rahasia data diri pemustaka terhadap orang lain					
12	Saya sering melakukan kesalahan dalam melayani pemustaka					
13	Saya pernah melayani / meminjamkan buku kepada pemustaka tanpa melalui prosedur yang berlaku.					
Training						
14	Saya sering mengikuti pendidikan / pelatihan di luar bidang perpustakaan tetapi bisa mendukung pekerjaan di perpustakaan					
15	Saya memiliki pengalaman pekerjaan yang bisa mendukung pekerjaan yang saat ini saya geluti.					

Initiative						
16	Saya selalu diberikan tugas pekerjaan yang banyak dan beragam					
17	Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan baik					
Job Conditions						
18	Situasi di tempat kerja mengharuskan saya untuk selalu tampil menarik					
19	Situasi ditempat kerja selalu mendukung untuk bekerja dengan cepat					
Supervision						
20	Sikap supervisi mengharuskan saya untuk selalu bekerja dengan cepat					
Kemampuan Teknis						
21	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bekal saat pelatihan yang pernah saya ikuti.					
22	Saya selalu bisa memanfaatkan teknologi informasi modern / yang terbaru					
Kemampuan Konseptual						
23	Saya memahami setiap bidang pekerjaan yang ada di perpustakaan dan selalu bisa menyelesaikannya					
24	Saya selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepada saya walaupun bidang pekerjaan tersebut masih awam bagi saya					
Kemampuan Hubungan Interpersonal						
25	Saya mudah bekerjasama dengan pustakawan yang lain					
26	saya selalu memberikan dorongan kepada teman pustakawan yang lain, baik dalam hal pendidikan, pekerjaan maupun hal yang lain					

Demikian kuesioner ini saya buat untuk keperluan penelitian. Terimakasih atas segala kerjasama dan partisipasinya.

Rekapitulasi Anggaran Penelitian

Nomor	Jenis	Volume		Tarip	Jumlah
1	2	3		4	5
1	Belanja Uang Honor				
	Pembantu Peneliti	24	OB	20.000	480.000
	Narasumber	2	OK	400.000	800.000
	Pengolah Data	1	OK	800.000	800.000
Jumlah					2.080.000
2	Bahan Habis Pakai dan Peralatan				
	<i>a . Bahan habis pakai</i>				
	Kertas Folio A4 80 grm	6	Rim	50.000	300.000
	Blog note	10	BH	7.000	70.000
	Tinta Refill (hitam)	3	BH	75.000	225.000
	Tinta Refill (warna)	3	BH	65.000	195.000
	CD Blank	30	BH	3.000	90.000
	Bungkus CD	30	BH	2.000	60.000
	Stabilo	2	BH	20.000	40.000
	Hardisk eksternal 500 Gb	2	BH	500.000	1.000.000
Jumlah					1.980.000
3	Perjalanan				
	Dalam kota Solo pustakawan 1 org x 30 hari	30	OH	40.000	1.200.000
	Dalam kota Solo, koordinasi 2 org x 10 hari	10	OH	40.000	400.000
	Dalam kota Solo, sewa mobil 1 hari	1	OH	250.000	250.000
Jumlah					1.850.000

4	Lain-lain				
a	Konsumsi				
	Makan 1 org x 30 hr	30	OH	18.000	540.000
	Snack 1 org x 30 hr	30	OH	5.000	150.000
b	Persewaan				
	Sewa Kamera Kit canon EOS 350D, 1 x 1 hari	1	OH	100.000	100.000
c	Laporan				
	Susun dan Penggandaan laporan	1	Pkt	100.000	100.000
	Daftar seminar	1	OK	200.000	200.000
Jumlah					1.090.000
TOTAL					7.000.000

Lampiran 2. Justifikasi Anggaran Penelitian

Nomor	Jenis	Volume		Tarip	Jumlah	Prosentase
1	2	3		4	5	6
1	Belanja Uang Honor					
	Pembantu Peneliti	24	OB	20.000	480.000	
	Narasumber	2	OK	400.000	800.000	
	Pengolah Data	1	OK	800.000	800.000	
Jumlah					2.080.000	30%
2	Bahan Habis Pakai dan Peralatan					
	<i>a . Bahan habis pakai</i>					
	Kertas Folio A4 80 grm	6	Rim	50.000	300.000	
	Blog note	10	BH	7.000	70.000	
	Tinta Refill (hitam)	3	BH	75.000	225.000	
	Tinta Refill (warna)	3	BH	65.000	195.000	
	CD Blank	30	BH	3.000	90.000	
	Bungkus CD	30	BH	2.000	60.000	
	Stabilo	2	BH	20.000	40.000	
	Hardisk eksternal 500 Gb	2	BH	500.000	1.000.000	
Jumlah					1.980.000	28%
3	Perjalanan					
	Dalam kota Solo pustakawan 1 org x 30 hari	30	OH	40.000	1.200.000	
	Dalam kota Solo, koordinasi 2 x 10 hari	10	OH	40.000	400.000	
	Dalam kota Solo, sewa mobil 1 hari	1	OH	250.000	250.000	
Jumlah					1.850.000	26%

4	Lain-lain					
<i>a</i>	<i>Konsumsi</i>					
	Makan 1 org x 30 hr	30	OH	18.000	540.000	
	Snack 1 org x 30 hr	30	OH	5.000	150.000	
<i>b</i>	<i>Persewaan</i>					
	Sewa Kamera Kit canon EOS 350D, 1 x 1 hari	1	OH	100.000	100.000	
<i>c</i>	<i>Laporan</i>					
	Susun dan Penggandaan laporan	1	Pkt	100.000	100.000	
	Daftar seminar	1	OK	200.000	200.000	
Jumlah					1.090.000	16%
TOTAL					7.000.000	100%

Lampiran 3. Biodata Peneliti (Ketua)

1.	Nama	Nyono, S.Sos.
2.	Jabatan Fungsional	Pustakawan Ahli Muda/IIId
3.	Jabatan Struktural	Kepala UPT. Perpustakaan
4.	NIP	197302062005011001
5.	Tempat Tanggal Lahir	Sragen, 6 Februari 1973
6.	Alamat Rumah	Gulon RT.03/21, Jebres, Surakarta
7.	Telpon/Faks/HP	085879311988
8.	Alamat Kantor	Ki Hajar Dewantara No. 19, Ketingan, Jebres, Surakarta
9.	Telpon/Faks/	0271 647658 Faks. 0271 646175
10.	Alamat e-mail	iyo2n.lib57@yahoo.com
11.	Jumlah lulusan yang telah dihasilkan	-
12.	Mata Kuliah yang Diampu	1. -
		2.
		3.
		4.

A. Riwayat Pendidikan

Pendidikan	S1	S2
Nama Perguruan Tinggi	Universitas Padjadjaran	-
Bidang Ilmu	Ilmu Perpustakaan dan Informasi	
Tahun Masuk-Lulus	2002-2004	
Judul Skripsi/thesis	Temu Wicara sebagai Media Promosi Dalam Meningkatkan Daya Kunjung Perpustakaan	
Nama Pembimbing	Neneng Komariah	

B. Pengalaman Penelitian Dalam 5 Tahun Terakhir.

No.	Tahun	Judul	Pendanaan	
			Sumber Dana	Jumlah Dana (Rp)
1.	2019	Persepsi pemustaka terhadap keterampilan sosial pustakawan di perpustakaan jurusan karawitan institute seni Indonesia surakarta	DIPA 2019	Rp. 5.000.000,00

C. Pengabdian Kepada Masyarakat dalam 5 tahun terakhir

No.	Tahun	Judul	Pendanaan	
			Sumber Dana	Jumlah Dana (Rp)
1.	-			
2.				
3.				

D. Pengalaman Penulisan Artikel Ilmiah dalam Jurnal dalam 5 tahun Terakhir

No.	Tahun	Judul	Volume	Nama Jurnal
1.	2015			
2.	2017			
3.	2018			
4.	2018			
5.	2018			

E. Pengalaman Penyampaian Makalah Secara Oral Pada Pertemuan/ Seminar Ilmiah Dalam 5 tahun Terakhir

No.	Nama Pertemuan Ilmiah/Seminar	Judul Artikel Ilmiah	Waktu dan Tempat
1.			
2.			

F. Pengalaman Penulisan Buku Dalam 5 tahun Terakhir

No.	Judul	Tahun	Jumlah Halaman	Penerbit
1.				
2.				
3.				
4.				

G. Pengalaman Perolehan HKI dalam 5-10 tahun Terakhir

No.	Judul/Tema HKI	Tahun	Jenis	Nomor P/ID
1.				
2.				
3.				

H. Pengalaman Merumuskan Kebijakan Publik/Rekayasa Sosial Lainnya Dalam 5 tahun Terakhir

No.	Judul/Tema/Jenis Rekayasa Sosial Lainnya yang telah diterapkan	Tahun	Tempat penerapan	Respons Masyarakat
1.				
2.				
3.				

I. Penghargaan yang Pernah Diraih dalam 10 tahun Terakhir (dari pemerintah, asosiasi atau institusi lainnya)

No.	Jenis Penghargaan	Institusi Pemberi Penghargaan	Tahun
1.			
2.			
3.			

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila di kemudian hari ternyata dijumpai ketidaksesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima resikoanya.

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan Penelitian Pemula

Surakarta, 15 Oktober 2020

Pengusul

Nyono, S.Sos.
NIP. 197302062005011001

Lampiran 3. Biodata Peneliti (Anggota)

1.	Nama	Mustofa, SIP., M. A
2.	Jabatan Fungsional	Pustakawan Ahli Muda / III b
3.	Jabatan struktural	-
4.	NIP	198004062005011001
5.	Tempat Tanggal Lahir	Bantul, 6 April 1980
6.	Alamat Rumah	Kertonatan Rt.4 Rw. 2 Kartasura Sukoharjo Jawa Tengah
7.	Telpon/Faks/HP	087736316182
8.	Alamat Kantor	Ki Hajar Dewantara No. 19, Ketingan, Jebres, Surakarta
9.	Telpon/Faks/	0271 647658 Faks. 0271 646175
10.	Alamat e-mail	mmustofa81@gmail.com

E. Riwayat Pendidikan

Pendidikan	S1	S2
Nama Perguruan Tinggi	UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Bidang Ilmu	Ilmu Perpustakaan dan Informasi	Ilmu Perpustakaan dan Informasi
Tahun Masuk-Lulus	2008 - 2010	2014 -2017
Judul Skripsi/thesis	Persepsi Pemustaka Terhadap Aplikasi Soft Ware “Dewa Pustaka” di UPT Perpustakaan ISI Surakarta.	Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Tunjangan Pustakawan Terhadap Kinerja di UPT Perpustakaan ISI Surakarta.
Nama Pembimbing	Anis Masruri, S.Ag., SIP., M.Si.	Dr. Anis Masruri, S.Ag., SIP., M.Si.

F. Pengalaman Penelitian Dalam 5 Tahun Terakhir.

No.	Tahun	Judul	Pendanaan	
			Sumber Dana	Jumlah Dana (Rp)
1.	2018	Pengembangan Repository Institusi Dalam Perspektif Pemustaka	DIPA Thn. 2018	Rp. 9.000.0000
2.	2019	Pengaruh Aplikasi Sistem Informasi SIGILIB Terhadap Peningkatan Kinerja Pustakawan Di Perpustakaan ISI Surakarta	DIPA Thn. 2019	Rp. 5.000.000

G. Pengalaman Penulisan Artikel Ilmiah dalam Jurnal dalam 5 tahun Terakhir

No.	Tahun	Judul	Volume	Nama Jurnal
1.	2015	Pentingnya Literasi Bagi Anak	Vol. 2, No. 3	SITER
2.	2017	Promosi Perpustakaan Melalui Media Sosial: <i>Best Practice</i>	Vol .1 No.2	PUBLIS
3.	2018	Sejarah Kepustakawaan Dalam Konteks Islam : Periodisasi Pertengan	Vol .2 No.2	PUBLIS
4.	2018	Kitab Kuning Sebagai Literatur Keislaman Dalam Konteks Perpustakaan Pesantren	Vol. 2 No. 2	TIBANDARU
5.	2018	Digitalisasi Koleksi Karya Sastra Balai Pustaka Sebagai Upaya Pelayanan di Era Digital Natives	Vol .8 No.2 Juli - Desember	JPUA
6.	2019	Proses Literasi Digital Terhadap Anak: Tantangan Pendidikan Di Zaman Now	Vol. 11, No. 1	PUSTAKALOKA
7.	2019	Peran Hastag (#) Dalam Sosial Media Sebagai Upaya Branding Pustakawan	Vol. No. 1	LIBRARIA

E. Pengalaman Penyampaian Makalah Secara Oral Pada Pertemuan/ Seminar Ilmiah Dalam 5 tahun Terakhir

No.	Nama Pertemuan Ilmiah/Seminar	Judul Artikel Ilmiah	Waktu dan Tempat
1.	Konferensi Call For Papers dan Musda III FPPTI Jawa Timur 2016	<i>Word of Mouth:</i> Strategi Promosi Perpustakaan Yang Murah dan Efisien	21 – 23 September 2016 di STKIP PGRI Sumenep Jawa Timur.
2.	Seminar & Call for Papers <i>Disruptive Technology: “Opportunities and Chalengges fir Libraries and Librarians”</i>	Promosi Perpustakaan Melalui Instagram	21 – 22 Maret Ubaya Training Centre (UTC) Trawas Mojokerto
3.	Seminar & Call for Papers Disruption in The Library: inovasi dan kreativitas pustakawan di era digital	Peran Hastag (#) Dalam Sosial Media Sebagai Upaya Branding Pustakawan	18 – 19 September 2018 di ISI Surakarta

F. Pengalaman Penulisan Buku Dalam 5 tahun Terakhir

No.	Judul	Tahun	Jumlah Halaman	Penerbit
1.	Budaya Baca di Era Digital	2015	19 - 26	Ladang Kata
2.	Budaya Baca dalam Tantangan	2016	84 - 90	PT.Aksara Solopos
3.	Prosiding Peranan Jejaring Perpustakaan Dalam Meningkatkan Kompetensi Pustakawan	2016	30 - 42	FPPTI Jawa Timur
4.	Prosiding <i>Soft Skill & Spiritual</i> Pustakawan Dalam Layanan Prima Perpustakaan	2016	230 - 244	ISI Press

G. Penghargaan yang Pernah Diraih dalam 10 tahun Terakhir (dari pemerintah, asosiasi atau institusi lainnya)

No.	Jenis Penghargaan	Institusi Pemberi Penghargaan	Tahun
1.	Pustakawan Berprestasi III	Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan – Institut Seni Indonesia (ISI) Surakarta	2015
2.	Pustakawan Berprestasi I	Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan – Institut Seni Indonesia (ISI) Surakarta	2016
3.	Pustakawan Berprestasi III	Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan – Institut Seni Indonesia (ISI) Surakarta	2018

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila dikemudian hari ternyata dijumpai ketidaksesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima risikonya.

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan Penelitian Pranata Laboratorium Pendidikan Dan Pustakawan.

Surakarta, 15 Oktober 2020

Pengusul,

Mustofa, SIP., M. A.
NIP:198004062005011001

Lampiran 5. Susunan Organisasi Tim Peneliti

NO	NAMA	PERAN	JAM/MGG	TUGAS
1.	Nyono, S.Sos.	Ketua	5 Jam/Minggu	Menyempurnakan Proposal, Olah Data, Analisis Data
2.	Mustofa, SIP., M. A.	Anggota	4 Jam/Minggu	Membuat Proposal, Membuat angket, Membagi Angket, Membuat Laporan Penelitian.

Lampiran 6. Surat Pernyataan



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
INSTITUT SENI INDONESIA SURAKARTA
UPT PERPUSTAKAAN

Kampus I: Jl. Ki Hadjar Dewantara No.19, Surakarta 57126
Kampus II: Jl. Ringroad Mojosongo, Surakarta 57127
Jawa Tengah, Indonesia
Telepon 0271 647658 Faksimile 0271 646175
E-mail: direct@isi-ska.ac.id Website: www.isi-ska.ac.id

SURAT PERNYATAAN PENELITI
PRANATA LABORATORIUM PENDIDIKAN DAN PUSTAKAWAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : **Nyono, S.Sos.**
NIP : 197302062005011001
Pangkat/golongan : Penata Muda Tk. I, III/d
Jabatan : Pustakawan Ahli Muda

Dengan ini menyatakan bahwa proposal saya dengan judul "*Analisis Tingkat Prestasi Kerja Pustakawan Di UPT Perpustakaan ISI Surakarta*" yang diusulkan dalam skim Penelitian Pranata Laboratorium Pendidikan Dan Pustakawan untuk tahun anggaran : 2020 bersifat **original** dan **belum pernah** dibiayai oleh lembaga/sumber dana lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan tidak kesesuaian dengan pernyataan ini, makasaya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan mengembalikan seluruh biaya penelitian yang sudah diterima ke kas negara.

Surakarta, 11 Mei 2020

Mengetahui,
Kepala Pusat Penelitian

Sariana Didiek Isnanta, M.Sn.
NIP. 197212212005011002

Yang menyatakan,

Nyono, S.Sos.
NIP. 197302062005011001

Lampiran 7. Jadwal Penelitian

No.	Nama Kegiatan	Mei 2020		Juni 2020				Juli 2020				Agustus 2020				September 2020			
		I	II	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1.	Penyusunan proposal	■	■																
2.	Pembuatan instrumen penelitian (kuesioner)			■	■														
4.	Penyebaran kuesioner untuk uji validitas dan realibilitas					■	■												
5.	Uji validitas dan realibilitas							■	■										
6.	Pengumpulan data penelitian									■	■								
7.	Analisis data											■	■						
8.	Interpretasi hasil analisis data													■	■	■	■		
9.	Pembuatan Laporan																	■	■

Jadwal Penelitian