

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA  
PUSTAKAWAN PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN  
KEARSIPAN PROVINSI SULAWESI SELATAN**

**HASIL PENELITIAN**

Oleh  
**SUNDARI**  
105720558815



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2019**

**SKRIPSI**

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
KINERJA PUSTAKAWAN PADA DINAS PERPUSTAKAAN  
DAN KEARSIPAN PROVINSI SULAWESI SELATAN**



**SUNDARI**

**105720558815**

**Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi Pada Jurusan Manajemen**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
2019**

## **PERSEMBAHAN**

Alhamdulillah kupersembahkan kepada Allah SWT, atas segala rahmat dan juga kesempatan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini dengan segala kekurangannya. Puji syukur kuucapkan kepadaMu Ya Rabb, karena sudah menghadirkan orang-orang berarti disekeliling saya. Yang selalu memberi semangat dan doa, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Kupersembahkan karya sederhana ini kepada kedua Orangtuaku (Bpk Samsu Alam dan Ny Gusnawati) tercinta sebagai tanda bakti, hormat, dan rasa terimakasih yang tiada terhingga yang telah memberikan kasih sayang, segala dukungan, dan cinta kasih yang tiada terhingga yang tiada mungkin dapat kubalas hanya dengan selembar kertas. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat Ibu dan Ayah bahagia.

Terima kasih untuk kakak dan adikku, yang selalu memberikan dukungan, semangat dan kasih sayangnya.

Terima kasih juga kepada sahabat dan teman-temanku yang selalu ada dan selalu kompak disaat susah maupun senang dan senantiasa selalu memberikan motivasi, dan inspirasi kepadaku serta dalam membantu menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Untuk semua pihak yang saya sebutkan, terima kasih atas semuanya. Semoga Tuhan senantiasa membalas setiap kebaikan kalian. Serta kehidupan kalian semua juga dimudahkan dan diberkahi selalu oleh Allah SWT.

### **MOTTO HIDUP**

Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap.

(QS. Al-Insyira : 6-8)

Memulai dengan penuh keyakinan, menjalankan dengan penuh keikhlasan, menyelesaikan dengan penuh kebahagiaan.

(Ibu Kartini))

Hidup ini seperti sepeda, agar terus seimbang kita harus terus bergerak

(Albert Einstein)



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : **Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pustakawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan**

Nama Mahasiswa : **SUNDARI**  
NIM : 10572 05588 15  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diperiksa dan diajukan di depan Panitia Penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada hari Jumat tanggal 30 Agustus 2019 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, Agustus 2019

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II

  
Dra. Hj. Lilly Ibrahim, M.Si.  
NIDN: 131639964

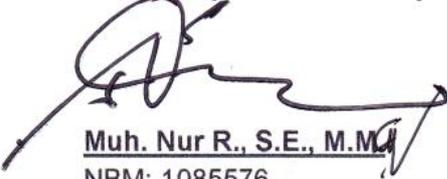
  
Hj. Nurinaya, S.T., M.M.  
NIDN: 0909098701

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen

  
Ismail Rasulong, S.E., M.M.  
NBM: 903 078

  
Muh. Nur R., S.E., M.M.  
NBM: 1085576



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi ini atas nama **SUNDARI**, NIM: **10572 05588 15**, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar No. 0011/SK-Y/61201/091004/2019 M, tanggal 29 Dzulhijjah 1440 H/30 Agustus 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 29 Dzulhijjah 1440 H  
30 Agustus 2019 M

Panitia Ujian :

Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, S.E., M.M.  
(Rektor Unismuh Makassar)

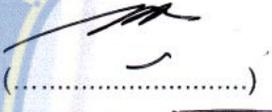
Ketua : Ismail Rasulong, SE., M.M.  
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

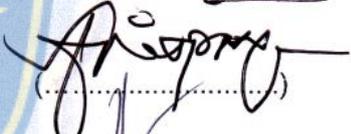
Sekretaris : Dr. Agus Salim HR., S.E., M.M.  
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

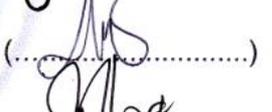
Penguji : 1. Moh. Aris Pasigai, S.E., M.M.  
2. Aulia, S.IP., M.M.  
3. Hj. Naidah, S.E., M.Si.  
4. Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc.

  
(.....)

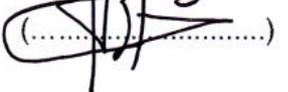
  
(.....)

  
(.....)

  
(.....)

  
(.....)

  
(.....)

  
(.....)

Disahkan oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar



Ismail Rasulong, S.E., M.M.

NBM: 903078



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SUNDARI

Stambuk : 10572 05588 15

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pustakawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan

Dengan ini menyatakan bahwa :

***Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya Sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun.***

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, Agustus 2019

Yang Membuat Pernyataan,



**Sundari**

**NIM: 10572 05588 15**

Diketahui Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi



**Ismail Rasulong, S.E., M.M.**

**NBM: 903078**

Ketua Program Studi Manajemen

**Muh. Nur R., S.E., M.M.**

**NBM: 1085576**

## KATA PENGANTAR



Allah maha penyayang dan maha pengasih, demikian kata untuk mewakili atas segala karunia dan nikmat-Nya. Alhamdulillah rabbalamin, segala puji syukur hanya ditujukan kepada Allah SWT atas limpahan kesehatan dan kekuatan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pustakawan pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan”. Tak lupa penulis hanturkan shalawat serta salam atas junjungan Rasulullah Muhammad SAW, kepada keluarga, sahabat, dan para pengikutnya yang mengikuti sunnahnya hingga pada akhir zaman. Skripsi ini adalah setitik dari sederetan berkah-Mu yang diberikan kepada penulis. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana strata 1 (S1) pada program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis yaitu Samsu Alam dan Gusnawati yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa yang tulus tanpa pamrih serta membiayai penulis dalam proses pendidikan. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini serta seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu.

Dalam proses penulisan sampai terselesaikannya skripsi ini, penulis tentunya menghadapi beberapa hambatan. Segala daya dan upaya telah penulis

kerahkan untuk membuat tulisan ini selesai dengan baik dan bermanfaat dalam dunia pendidikan. Segala rasa hormat, penulis mengucapkan banyak terima kasih berkat bimbingan, motivasi serta bantuan dari berbagai pihak, segala hambatan dan tantangan yang dihadapi penulis dapat teratasi dalam terselesaikannya skripsi ini. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat penulis menghanturkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Dra. Hj. Lily Ibrahim, M.Si serta Ibu Hj. Nurinaya, ST., MM selaku pembimbing 1 dan pembimbing 2, yang telah meluangkan banyak waktu dan pikirannya dalam memberikan arahan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak di sampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE., MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh Nur Rasyid, SE., MM, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Syafaruddin, SE., MM, selaku penasehat akademik penulis.
5. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
6. Segenap Staff Dan Karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

7. Bapak Arifuddin dan keluarga besar Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan yang telah bersedia mengizinkan penulis melakukan penelitian.
8. Terima kasih kepada keluarga besar M151 selaku teman seperjuangan pada masa perkuliahan serta sahabat-sahabat yang selalu menemani dalam suka dan duka, teman-teman pejuang skripsi atas dukungan dan masukannya serta seluruh rekan mahasiswa angkatan 2015 yang telah memberi pelangi dalam perjalanan penulis.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan skripsi ini. Mudah-mudahan skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, Agustus 2019

Penulis

## ABSTRAK

**SUNDARI**, 2019. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pustakawan pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan, Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Ibu Lily Ibrahim, M. Si dan Pembimbing II Ibu Nurinaya, ST., MM.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pustakawan pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan. Analisis ini menggunakan variabel independen yaitu pendidikan, pelatihan, dan lingkungan kerja. Variabel dependennya adalah kinerja pustakawan. Populasi penelitian ini adalah seluruh pustakawan fungsional yang berjumlah 74 orang. Teknik pengambilan sampel ditentukan menggunakan Teknik Sensus sehingga jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yang telah ditetapkan sejumlah 74 orang, namun dalam proses pengambilan data jumlah responden yang dapat diteliti yaitu sebanyak 68 orang. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diambil dengan menyebarkan kusioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif deskriptif dan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *software* SPSS 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Pendidikan, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pustakawan, dengan koefisien determinan ( $R^2$ ) sebesar 0.396 atau 39.6 %, t-hitung variabel Pendidikan adalah  $3.247 > t\text{-tabel } 1.997$ , t-hitung variabel Pelatihan adalah  $4.858 > t\text{-tabel } 1.997$ , t-hitung variabel lingkungan kerja adalah  $2.808 > t\text{-tabel } 1.997$ , adapun variabel yang paling dominan adalah variabel pelatihan dengan nilai koefisien 0,341 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

**Kata kunci :** *Pendidikan, Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Kinerja*

## ABSTRACT

**SUNDARI, 2019.** Analysis of Factors Affecting the Performance of Librarians in the Library and Archives Office of South Sulawesi Province, Thesis Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University, Makassar. Supervised by Advisor I Lily Ibrahim, M. Si and Advisor II Nurinaya, ST., MM.

This study aims to determine the factors that influence the performance of librarians in the Library and Archives Service of South Sulawesi Province. This analysis uses independent variables, namely education, training, and work environment. The dependent variable is the performance of the librarian. The population of this study were all functional librarians, amounting to 74 people. The sampling technique is determined using the Census Technique so that the number of samples is equal to the total population that has been set by 74 people, but in the process of taking data the number of respondents that can be investigated is 68 people. The type of data used is primary data taken by distributing questionnaires. The data analysis technique used is descriptive quantitative analysis and multiple linear regression analysis using SPSS 25 software.

The results showed that there was a positive and significant influence of Education, training, and work environment on the performance of the Librarian, with a determinant coefficient ( $R^2$ ) of 0.396 or 39.6%, t-count Education variable was  $3,247 > t\text{-table } 1,997$ , t-count Training variable is  $4.858 > t\text{-table } 1.997$ , t-work environment variable is  $2.808 > t\text{-table } 1.997$ , while the most dominant variable is the training variable with a coefficient value of 0.341 and a significance value of  $0.000 < 0.05$ .

**Keywords: Education, Training, Work Environment, and Performance**

## DAFTAR ISI

<b>SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>x</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR/BAGAN</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Manfaat Penelitian .....	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>6</b>
A. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	6
B. Pustakawan .....	14
C. Kinerja Pustakawan .....	20

D. Tinjauan Empiris .....	29
E. Kerangka Berfikir.....	34
F. Hipotesis.....	35
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>36</b>
A. Jenis Penelitian .....	36
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	36
C. Sumber Data .....	37
D. Definisi Operasional dan Pengukuran.....	37
E. Populasi dan Sampel.....	39
F. Metode Pengumpulan Data.....	40
G. Teknik Analisis Data .....	40
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>43</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	43
1. Sejarah Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan .....	43
2. Visi dan Misi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan .....	45
3. Struktur Organisasi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan .....	46
4. Job Description .....	47
B. Hasil Penelitian .....	59
1. Deskripsi Responden .....	50
2. Deskripsi Data Variabel Penelitian.....	53
3. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	58
4. Analisis Regresi Linier Berganda .....	60

5. Uji Koefisien Determinasi .....	61
6. Uji Hipotesis .....	62
7. Interpretasi Hasil Penelitian.....	64
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>68</b>
A. Kesimpulan .....	68
B. Saran .....	69
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>70</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
Tabel 3.1	Skor Pilihan Jawaban.....	39
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin...	50
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Usia.....	51
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	51
Tabel 4.4	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	52
Tabel 4.5	Hasil Analisis Deskriptif Variabel Pendidikan.....	53
Tabel 4.6	Hasil Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan.....	54
Tabel 4.7	Hasil Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja.....	56
Tabel 4.8	Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pustakawan..	57
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas.....	58
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas.....	59
Tabel 4.11	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	60
Tabel 4.12	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	61
Tabel 4.13	Hasil Uji-t.....	62

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Proses Pelatihan .....	25
Gambar 3.1	Kerangka Berpikir .....	35
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	46



## DAFTAR ISI

<b>SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR/BAGAN</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
E. Latar Belakang .....	1
F. Rumusan Masalah .....	4
G. Tujuan Penelitian .....	4
H. Manfaat Penelitian .....	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>6</b>
G. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	6
H. Pustakawan .....	14
I. Kinerja Pustakawan .....	21
J. Tinjauan Empiris .....	30
K. Kerangka Berfikir .....	35
L. Hipotesis .....	36
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>37</b>
H. Jenis Penelitian .....	37

I. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	37
J. Sumber Data .....	38
K. Dafinisi Oprasional dan Pengukuran .....	38
L. Populasi dan Sampel.....	40
M. Metode Pengumpulan Data.....	41
N. Teknik Analisis Data .....	42
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>45</b>
C. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	45
5. Sejarah Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan.....	45
6. Visi dan Misi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan .....	47
7. Struktur Organisasi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan.....	48
8. Job Description .....	49
D. Hasil Penelitian .....	51
8. Deskripsi Responden .....	52
9. Deskripsi Data Variabel Penelitian.....	55
10. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	61
11. Analisis Regresi Linier Berganda .....	63
12. Uji Koefisien Determinasi .....	65
13. Uji Hipotesis .....	66
14. Interpretasi Hasil Penelitian.....	68
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>72</b>
C. Kesimpulan .....	72

D. Saran ..... 73

**DAFTAR PUSTAKA** .....

**DAFTAR LAMPIRAN** .....



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
Tabel 3.1	Skor Pilihan Jawaban .....	40
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin...	52
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	54
Tabel 4.4	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	55
Tabel 4.5	Hasil Analisis Deskriptif Variabel Pendidikan .....	56
Tabel 4.6	Hasil Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan .....	57
Tabel 4.7	Hasil Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja.....	58
Tabel 4.8	Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pustakawan..	60
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas .....	62
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas.....	63
Tabel 4.11	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	64
Tabel 4.12	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	65
Tabel 4.13	Hasil Uji-t.....	67

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Proses Pelatihan .....	26
Gambar 3.1	Kerangka Berpikir .....	36
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	48



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perpustakaan merupakan lembaga yang bersifat dinamis, yang berkembang sesuai dengan perkembangan peradaban manusia. Dalam dunia pendidikan, perpustakaan merupakan salah satu pusat ilmu pengetahuan dan sebagai jantung bagi program-program pendidikan serta sebagai pusat informasi belajar mengajar dalam lingkup yang lebih konkret. Pada umumnya perpustakaan memiliki fungsi yaitu, fungsi penyimpanan, fungsi informasi, fungsi pendidikan, fungsi rekreasi, fungsi kultural, dan sebagainya.

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan selalu berusaha menjalankan tugas dan fungsinya sebagaimana mestinya. Tujuan perpustakaan dapat tercapai melalui pengelolaan yang baik serta merupakan interaksi antara individu yang berada di dalamnya. Sebagai lembaga jasa, mutu dari pelayanan tergantung sekali pada mutu personalianya. Dalam hal ini staf perpustakaan merupakan sumber daya yang paling berharga. Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam organisasi.

Kinerja karyawan perpustakaan harus menjadi perhatian khusus bagi pemerintah Provinsi Sulawesi selatan. Dalam undang-undang Nomor 43 tahun 2007 tentang perpustakaan, bahwa untuk menjalankan fungsinya maka perpustakaan harus dikelola oleh tenaga perpustakaan yang sesuai dengan standar Nasional yang mencakup kualifikasi pendidikan,

kompetensi dan sertifikasi. Karyawan perpustakaan dapat pula disebut Pustakawan. Pustakawan dalam pengertiannya adalah orang yang mengelola sebuah perpustakaan beserta isinya, memilih dan menyimpan buku, dokumen dan materi non-buku yang merupakan koleksi perpustakaan dan menyediakan informasi dan jasa peminjaman guna memenuhi kebutuhan pemakainya. (Sulistyo-Basuki, 2008: 148).

Selain itu, pustakawan merupakan keahlian khusus yang diperoleh melalui lembaga pendidikan formal maupun informal agar dapat bekerja secara professional sebagai pustakawan. Dengan demikian, pustakawan merupakan pekerjaan yang memiliki kekhasan karena mereka bekerja berdasarkan jasa yang ditawarkan melalui keahlian yang mereka miliki.

Pengukuran kinerja sumber daya manusia dapat dilihat dari hasil kerja dan tingkat kesalahan, adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia diantaranya, yaitu pendidikan, pelatihan, dan lingkungan kerja.

Pendidikan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Dengan pendidikan secara langsung dapat menambah wawasannya dalam berfikir maupun pola perilakunya setiap hari agar lebih baik, Sehingga pustakawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang memadai dapat bekerja sesuai prosedur dan dapat memposisikan dirinya dengan tepat sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang di bebankan kepadanya.

Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. didasarkan kepada

metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan Perpustakaan saat ini maupun masa depan, Sehingga di perlukan pelatihan secara berkala di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan dengan tujuan meningkatkan kemampuan dan moral pustakawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Lingkungan kerja, merupakan keadaan di sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan nyaman, menyenangkan, dan menentramkan. Faktor ini bukan hanya di butuhkan oleh pustakawan maupun juga sangat mempengaruhi pemustaka dalam menggunakan perpustakaan dengan baik dan maksimal, oleh karena itu lingkungan kerja memang seharusnya terasa nyaman, aman, dan tentram.

Namun dalam Lingkungan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan terdapat beberapa fenomena di tinjau dari kinerja pustakawannya, fenomena yang nampak diantaranya adalah adanya pustakawan yang lalai dalam tanggung jawab, pustakawan cenderung bekerja tanpa target capaian yang jelas, dan adanya pustakawan yang mangkir kerja karena alasan tertentu. Hal ini disebabkan karena adanya tuntutan untuk meningkatkan kinerja pustakawan belum dibarengi dengan penilaian kerja yang bersifat objektif.

Berdasarkan fenomena fenomena tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan memilih judul : ***Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pustakawan Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan.***

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka rumusan masalahnya yaitu :

1. Apakah pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pustakawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pustakawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pustakawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan.

## **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang diteliti, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Menganalisis faktor faktor yang mempengaruhi kinerja pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan
2. Menganalisis besarnya pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap kinerja pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan provinsi Sulawesi selatan

## **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi penulis, penelitian ini dapat menambah wawasan pengetahuan mengenai faktor faktor apa sajakah yang dapat mempengaruhi kinerja dan pengembangan SDM itu sendiri.
2. Bagi Instansi, sebagai bahan masukan dan kajian bagi pustakawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan untuk

meningkatkan kinerja dalam rangka menciptakan sumber daya aparatur yang berkualitas dalam mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pada pustakawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan.

3. Sebagai bahan referensi atau perbandingan bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan penelitian ini.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 1. Pentingnya MSDM

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari enam unsur (6M) yaitu : *man, money, methode, materials, machines, dan market* (Hasibuan, 2018).

Unsur *men* (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia atau di singkat MSDM yang merupakan terjemahan dari *man power management*. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya manajemen kepegawaian atau manajemen personalia (*personnel management*).

Apa saja persamaan dan perbedaan antara MSDM dengan manajemen personalia itu ? persamaan MSDM dengan manajemen personalia adalah keduanya merupakan ilmu yang mengatur unsur manusia dalam suatu organisasi, agar mendukung terwujudnya tujuan. Adapun perbedaan MSDM dengan manajemen personalia adalah sebagai berikut :

1. MSDM dikaji secara makro, sedangkan manajemen personalia dikaji secara mikro.
2. MSDM menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisai, jadi harus dipelihara dengan baik. Manajemen

personalia menganggap bahwa karyawan adalah faktor produksi, jadi harus dimanfaatkan secara produktif.

3. MSDM pendekatannya secara modern, sedangkan manajemen personalia pendekatannya secara klasik.

## 2. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut para ahli :

Menurut Drs. Malayu S.P. Hasibuan (2018), MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Dale Yoder (dalam Hasibuan., 2018), *Personnel management is the provision of leadership and direction of people in their working or employment relationship.* (manajemen personalia adalah penyedia kepemimpinan dan pengarahan para karyawan dalam pekerjaan atau hubungan kerja mereka).

Menurut Michel J. Jucius (dalam Hasibuan., 2018), *Personnel management is the field of management which has to do with planning.. organizing, and controlling various operative function of procuring, developing, mantaining, and utilizing a labor force, such that the:*

1. *Objectives for which the company is established are attained economically and effectively*
2. *Objectives of all levels of personnel are served to the highest possible degree*
3. *Objectives of the community are duly considered and served*

(Manajemen personalia adalah bidang manajemen yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian berbagai fungsi operasi pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan tenaga kerja, seperti:

1. Tujuan pendirian perusahaan dicapai secara ekonomis dan efektif
2. Tujuan dari semua tingkat personel dilayani hingga tingkat setinggi mungkin
3. Tujuan masyarakat dipertimbangkan dan dilayani sebagaimana mestinya

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa :

1. Fokus kajian MSDM adalah masalah tenaga kerja manusia yang diatur menurut urutan fungsi-fungsinya agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
2. Karyawan adalah perencana, pelaku, dan selalu berperan aktif dalam setiap aktivitas perusahaan.

### **3. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan, dan pemimpin (Hasibuan., 2018: 13)

1. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.

## 2. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian. Posisi karyawan dalam suatu perusahaan dibedakan atas karyawan operasional dan karyawan manajerial (pimpinan).

## 3. Pimpinan dan Manajer

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dalam kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya.

## 4. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

### 1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

### 2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

### 3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

#### 4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan

#### 5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

#### 6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

#### 7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

## 8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

## 9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

## 10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

## 11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir,

pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-undang No. 12 Tahun 1964.

**Tabel 2.1**  
**Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

<b>Edwin B. Flippo</b>	<b>Dale Yoder</b>	<b>Drs. M. Manulang</b>	<b>Drs. Moekijat</b>	<b>Drs. Malayu S.P Hasibuan</b>
1.Planning	1.staffing	1.Precuring	1.perencanaan	1.perencanaan
2.Organi- zing	-Recruitment -Selection	-Membuat anggaran kerja bagi perusahaan	2.penilaian prestasi	2.pengorganisa sian
3.Directing	-Promotion	-membuat job analysis, job description, dan job specification	3.seleksi	3.pengarahan
4.Controlling	-Placement	-menentukan dan menghubungi sumber sumber tenaga kerja	4.pengembang an dan latihan	4.pengendalian
5.Procurem ent	2.Employee, development and training	-mengadakan seleksi	5.administrasi gaji dan upah	5.pengadaan
6.Developm ent	-Labour relation	2.Developing	6.lingkungan kerja	6.pengembang an
7.Compens ation	3.Wage and Salary	-melatih dan mendidik pegawai	7.pengawasan pelaksanaan pekerjaan	7.kompensasi
8.Integratio n	administratio n	3.Maintenancing	8.hubungan perburuhan	8.pengintegras an
9.Maintenan ce	4.Employee, benefit, and service	-mempromosikan dan memindahkan pegawai	9.kesejahteraa nsosial	9.pemeliharaan
10.separatio n	5.Research including, the meritment of record	-mengadakan penilaian kecakapan	10. penilaian dan riset	10.kedisiplinan
		-Mengurus		11.pemberhenti an

		pemberhentian -mengurus pensiun -mengurus kesejahteraan karyawan termasuk pembayaran upah, pemindahan, dll. -Motivasi		
--	--	--	--	--

sumber : Hasibuan., M.S.P (2018 : 24)

## B. Pustakawan

Perpustakaan adalah institusi pengelola koleksi karya tulis, karya cetak, dan atau karya rekam secara profesional dengan sistem yang baku guna memenuhi kebutuhan pendidikan penelitian, pelestarian, informasi, dan rekreasi para pemustaka (Bab I pasal 1 angka 1 UU No.43/2007).

Perpustakaan sering juga diartikan sebagai tempat atau gedung, tetapi juga berarti koleksinya itu sendiri. Bayangan pertama bila mendengar istilah perpustakaan adalah rak-rak yang dipenuhi dengan tumpukan buku. Tidak salah memang, karena perpustakaan berasal dari kata "pustaka/ library", dari kata Latin "liber/ libri" yang artinya buku. Kemudian menurut SK Menpan No.18/1988 perpustakaan sebagai satuan kerja yang minimum mempunyai 1.000 judul koleksi yang terdiri sekurang-kurangnya 2.500 eksemplar. Perpustakaan berfungsi sebagai wahana pendidikan, penelitian, pelestarian, informasi, dan rekreasi untuk meningkatkan kecerdasan dan keberdayaan bangsa. Adapun tujuan diadakan perpustakaan adalah untuk memberikan layanan kepada pemustaka, meningkatkan kegemaran membaca, serta memperluas wawasan dan pengetahuan untuk

mencerdaskan kehidupan bangsa. Karyawan perpustakaan dapat pula disebut Pustakawan.

Pustakawan merupakan salah satu sumber daya yang menggerakkan sumber daya lain dalam organisasi perpustakaan yang memungkinkan perpustakaan dapat berperan secara optimal didalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, sehingga pustakawan menjadi ujung tombak keberhasilan dalam penyebarluasan informasi di perpustakaan.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 9 tahun 2014 Tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya, dikatakan bahwa :

1. Jabatan Fungsional Pustakawan adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak untuk melaksanakan kegiatan kepustakawanan.
2. Pustakawan adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak untuk melaksanakan kegiatan kepustakawanan.
3. Kepustakawanan adalah kegiatan ilmiah dan professional yang meliputi pengelolaan perpustakaan, Pelayanan Perpustakaan, dan pengembangan sistem kepustakawanan.
4. Pengelolaan perpustakaan adalah kegiatan yang meliputi perencanaan, monitoring, dan evaluasi penyelenggaraan kegiatan perpustakaan.
5. Pelayanan perpustakaan adalah kegiatan memberikan bimbingan dan jasa perpustakaan dan informasi kepada pemustaka yang meliputi pelayanan teknis dan pelayanan pemustaka.

6. Pengembangan sistem kepastakawanan adalah kegiatan menyempurnakan sistem kepastakawanan yang meliputi pengkajian kepastakawanan, pengembangan kepastakawanan, penganalisisan/pengkritisian karya kepastakawanan, dan penelaahan pengembangan sistem kepastakawanan.
7. Perpustakaan adalah institusi pengelola koleksi karya tulis, karya cetak, dan/atau karya rekam secara profesional dengan sistem yang baku guna memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, pelestarian, informasi, dan rekreasi para pemustaka.
8. Pemustaka adalah pengguna Perpustakaan, yaitu perseorangan, kelompok orang, masyarakat, atau lembaga yang memanfaatkan fasilitas layanan perpustakaan.
9. Koleksi Perpustakaan adalah semua informasi dalam bentuk karya tulis, karya cetak, dan/atau karya rekam dalam berbagai media yang mempunyai nilai pendidikan, yang dihimpun, diolah, dan dilayankan.
10. Bahan Perpustakaan adalah semua hasil karya tulis, karya cetak, dan/atau karya rekam.
11. Angka Kredit adalah satuan nilai dari setiap butir kegiatan dan/atau akumulasi butir-butir kegiatan yang harus dicapai oleh Pustakawan dalam rangka pembinaan karir yang bersangkutan.
12. Tim Penilai Angka Kredit Jabatan Fungsional Pustakawan yang selanjutnya disebut Tim Penilai adalah tim yang dibentuk dan ditetapkan oleh pejabat yang berwenang dan bertugas menilai prestasi kerja Pustakawan.

13. Karya Tulis/Karya Ilmiah adalah tulisan hasil pokok pikiran, pengembangan, dan hasil kajian/penelitian bidang Pustakawan yang disusun oleh pustakawan baik perorangan atau kelompok.
14. Penghargaan/Tanda Jasa adalah tanda kehormatan yang diberikan oleh pemerintah berupa Satya Lancana Karya Satya sesuai peraturan perundang-undangan.
15. Organisasi profesi adalah organisasi profesi Pustakawan yang bertugas mengatur dan menetapkan prinsip-prinsip profesionalisme dan etika Pustakawan.

Jenjang jabatan dan pangkat pustakawan yang tertuang dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 9 tahun 2014 Tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya, diantaranya yaitu :

1. Jabatan fungsional pustakawan terdiri dari :
  - a. Pustakawan tingkat terampil, dan
  - b. Pustakawan tingkat ahli.
2. Jenjang jabatan pustakawan tingkat terampil dari yang paling rendah sampai dengan yang paling tinggi, yaitu :
  - a. Pustakawan pelaksana
  - b. Pustakawan pelaksana lanjutan, dan
  - c. Pustakawan penyelia.
3. Jenjang jabatan fungsional pustakawan tingkat ahli dari yang paling rendah sampai dengan yang paling tinggi, yaitu :
  - a. Pustakawan pertama

- b. Pustakawan muda
- c. Pustakawan madya, dan
- d. Pustakawan utama.

Kegiatan dan tugas pokok pustakawan tertuang dalam Peraturan Kepala Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2015 Tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya, diantaranya :

1. Unsur Kegiatan

Unsur kegiatan Pustakawan yang dinilai terdiri atas unsur utama dan unsur penunjang yang masing-masing, meliputi:

1.) Unsur Utama, terdiri atas:

- a.) Pendidikan
- b.) Pengelolaan Perpustakaan
- c.) Pelayanan Perpustakaan
- d.) Pengembangan Sistem Kepustakawanan
- e.) Pengembangan Profesi.

2.) Unsur Penunjang

- a) Pengajar/pelatih pada diklat fungsional/teknis bidang keustakawanan
- b) Peran serta dalam seminar/lokakarya/konferensi di bidang keustakawanan
- c) Keanggotaan dalam Organisasi Profesi
- d) Keanggotaan dalam Tim Penilai
- e) Perolehan Penghargaan/Tanda Jasa
- f) Perolehan gelar/ijazah kesarjanaan lainnya.

## 2. Tugas Pokok

Tugas pokok Pustakawan adalah kegiatan di bidang kepastakawanan yang meliputi Pengelolaan Perpustakaan, Pelayanan Perpustakaan, dan Pengembangan Sistem Kepustakawanan yang dilakukan oleh setiap Pustakawan sesuai jenjang jabatannya.

### 1.) Tugas pokok Pustakawan Keterampilan, meliputi:

#### a) Pengelolaan Perpustakaan, terdiri atas:

- 1) Perencanaan penyelenggaraan kegiatan perpustakaan
- 2) Monitoring dan evaluasi penyelenggaraan kegiatan perpustakaan

#### b) Pelayanan Perpustakaan, terdiri atas:

- 1) Pelayanan teknis
- 2) Pelayanan pemustaka

#### c) Pengembangan Sistem Kepustakawanan

- Pengembangan kepastakawanan.

### 2.) Tugas pokok Pustakawan Keahlian, meliputi:

#### a) Pengelolaan Perpustakaan, terdiri atas:

- 1) Perencanaan penyelenggaraan kegiatan perpustakaan
- 2) Monitoring dan evaluasi penyelenggaraan kegiatan perpustakaan.

#### b) Pelayanan Perpustakaan, terdiri atas:

- 1) Pelayanan teknis
- 2) Pelayanan pemustaka.

- c) Pengembangan Sistem Kepustakawanan, terdiri atas:
- 1) Pengkajian kepastakawanan
  - 2) Pengembangan kepastakawanan
  - 3) Penganalisisan/pengkritisian karya kepastakawanan
  - 4) Penelaahan pengembangan sistem kepastakawanan.

## C. Kinerja Pustakawan

### 1. Definisi Kinerja

Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan. Kinerja pada hakikatnya merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya, sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.

Menurut Hasibuan (2018) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Mangkunegara (2009:67) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut dapat diartikan, bahwa kinerja merupakan hasil akhir seseorang dalam melaksanakan tugasnya selama periode tertentu yang dapat diukur berdasarkan ukuran yang berlaku dalam organisasi tersebut.

## 2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pustakawan

Menurut Anoraga ( dalam Yuniarsih dan suwatno., 2008) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan yang menarik
2. Upah yang baik
3. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
4. Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan
5. Lingkungan atau suasana kerja yang baik
6. Promosi dan perkembangan diri merasa sejalan dengan perkembangan perusahaan/organisasi
7. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi
8. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi
9. Kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja, dan
10. Disiplin kerja yang keras.

Menurut A.Dale Timple (dalam Mangkunegara 2005) faktor faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (*dispositional*), yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi

kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor-faktor internal dan eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Selanjutnya Mangkunegara menyebutkan bahwa faktor penentu prestasi kerja karyawan dalam organisasi adalah faktor individu dan faktor lingkungan. Oleh karena alasan tersebut penulis tertarik mengangkat faktor faktor yang mempengaruhi kinerja pustakawan adalah pendidikan, pelatihan, dan lingkungan kerja.

### 1. Pendidikan

Menurut Keith Davis dalam Anwar prabu Mangkunegara (2009:67) dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah :

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} + \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} + \text{Skill}$$

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge + Skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan tingkat pendidikan dan keahliannya.

Pendidikan asal kata didik atau mendidik adalah memelihara dan memberi latihan, ajaran, tuntunan, pimpinan mengenai akhlak dan kecerdasan pikiran, dan pendidikan.

Menurut Dwiyogi (2009), Latar Belakang Pendidikan merupakan suatu usaha sadar untuk membekali individu dengan pengalaman dan keterampilan sehingga individu tersebut dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya.

Fungsi-fungsi manajerial yang terdapat dalam proses kegiatan pendidikan adalah :

1. Fungsi edukatif, yaitu memberikan ilmu pengetahuan agar terbebas dari kebodohan
2. Fungsi pengembangan kedewasaan berpikir
3. Fungsi penguatan keyakinan terhadap kebenaran yang diyakini dengan pemahaman ilmiah
4. Fungsi religius, sebagai bagian dari pengabdian hamba kepada sang pencipta yang telah menganugerahkan kesempurnaan jasmani dan rohani kepada manusia.

Yuniarsih dan suwatno (2011:135) mengemukakan tujuan dari pendidikan dan pelatihan antara lain:

1. Pekerjaan diharapkan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik.
2. Tanggung jawab diharapkan lebih besar.
3. Kekeliruan dalam pekerjaan diharapkan berkurang.
4. Kelangsungan perusahaan diharapkan lebih terjamin.

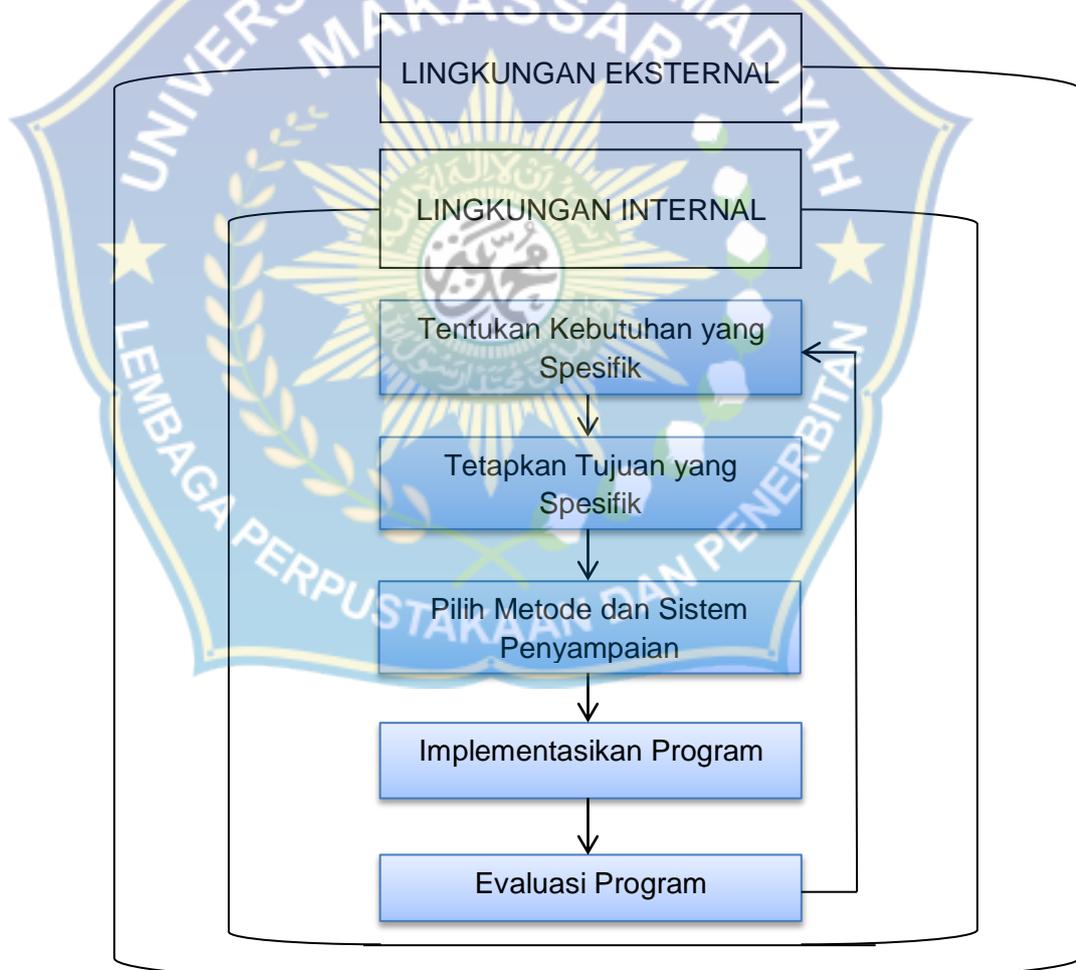
Tujuan pendidikan menurut UU No 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional Bab II pasal (3) yaitu Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa berakhlak mulia, sehat, berilmu cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab".

## 2. Pelatihan

Di dalam dunia Pemerintahan tidak ada kantor yang dapat beroperasi dengan baik tanpa melatih pegawai baru prosedur dasar dan melatih kembali pegawai lama jika prosedur berubah. Pelatihan berjalan terus menerus, walaupun pengaturan kegiatan ini tidak disadari. Pegawai yang berpengalaman meneruskan informasi kepada pegawai baru, dan dia sendiri menerima informasi jika ada kegiatan baru yang harus dipelajari. Suatu Instansi akan semakin menyadari bahwa pelatihan itu penting untuk menyesuaikan diri dan berkembang, adalah suatu proses yang berkesinambungan atau kontinyu.

Pelatihan menurut Gary Dessler (2009) adalah Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Bernard Keys dan Joseph Wolfe (dalam Richard L. Daft 2011: 122), mengemukakan bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan

upaya terencana yang dilakukan perusahaan untuk memfasilitasi pegawai untuk mempelajari berbagai keterampilan dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan. Program pelatihan adalah serangkaian program yang di rancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam hubungannya dengan pekerjaannya. Efektifitas program pelatihan adalah suatu istilah untuk memastikan apakah program pelatihan dijalankan dengan efektif dalam mencapai sasaran yang ditentukan. Adapun proses pelatihan dapat digambarkan sebagai berikut :



Sumber Mondy, R.W (2008 : 214)

**Gambar 2.1 Proses Pelatihan**

Tujuan umum pelatihan sebagai berikut :

- 1) Mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif
- 2) Mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional
- 3) Mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan dengan manajemen (pimpinan).

### **3. Lingkungan Kerja**

Dalam melakukan aktivitas Instansi, lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat kerja.

Menurut Sedarmayanti (2011:2) mendefinisikan bahwa Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Alex Nitisimito (2006), lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Menurut Sedarmayanti (2009:21) menyatakan bahwa Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni:

1. lingkungan kerja fisik.

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung

2. lingkungan kerja non fisik.

lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan

Jenis-jenis lingkungan kerja menurut Anwar P. Mangkunegara (2009) yaitu:

- 1) Kondisi lingkungan kerja fisik yang meliputi :

- a. Faktor lingkungan tata ruang kerja

Tata ruang kerja yang baik akan mendukung terciptanya hubungan kerjan yang baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan karena akan mempermudah mobilitas bagi karyawan untuk bertemu. Tata ruang yang tidak baik akan membuat ketidak nyamanan dalam bekerja sehingga menurunkan efektivitas kinerja karyawan.

- b. Faktor kebersihan dan kerapian ruang kerja.

Ruang kerja yang bersih, rapi, sehat dan aman akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Hal ini akan

meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan dan secara tidak langsung akan meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.

2) Kondisi lingkungan kerja non fisik yang meliputi :

a. Faktor lingkungan social

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara lain status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

b. Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi pula kewenangan dan keleluasan dalam mengambil keputusan.

c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan

Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

d. Faktor sistem informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan maka anggota perusahaan akan beriteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain dapat menghilangkan perselisihan salah paham.

3) Kondisi psikologis dari lingkungan kerja yang meliputi :

a. Rasa Bosan

Kebosanan kerja dapat disebabkan perasaan yang tidak enak, kurang bahagia, kurang istirahat dan perasaan lelah.

b. Keletihan Dalam Bekerja

Keletihan kerja terdiri atas dua macam yaitu keletihan kerja psikis dan keletihan psikologis yang dapat menyebabkan meningkatkan absensi, turn over dan kecelakaan.

**D. Tinjauan Empiris**

Penelitian memerlukan bukti sebagai penunjang untuk menyusun suatu karya ilmiah. Bukti-bukti tersebut di dapat dari penelitian sebelumnya. Berikut bukti-bukti yang relevan untuk memperkuat penelitian ini dari penelitian sebelumnya :

1. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Dispenda Kota Denpasar

Pande Putu Oka Sugiantara dan I Md Pande Dwiana Putra (2017), metode penelitian yang digunakan yaitu regresi linear berganda, Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Kota Denpasar. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi menyebabkan peningkatan kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Kota Denpasar. Kesesuaian tugas dengan teknologi

informasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Kota Denpasar.

## 2. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Perpustakaan Daerah Maluku Utara

Rohani Katili, Abdullah W. Jabid, Nurlaila (2014), metode penelitian yang digunakan yaitu Analisis Regresi Berganda. Berdasarkan hasil analisis antar variabel pendidikan dan pelatihan (X1), kepuasan kerja (X2), komitmen (X3), dan budaya kerja (X4), terhadap kinerja pegawai (Y), maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1.) Variabel pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada perpustakaan daerah di Propinsi Maluku Utara. Hal tersebut menunjukkan bahwa rendahnya tingkat pendidikan dan pelatihan pegawai pada perpustakaan daerah di Propinsi Maluku Utara mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai.
- 2.) Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada perpustakaan daerah di Propinsi Maluku Utara. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada perpustakaan daerah di Propinsi Maluku Utara dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja.
- 3.) Variabel komitmen secara signifikan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada perpustakaan daerah di Propinsi Maluku Utara. Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen yang pegawai pegang terhadap organisasi secara signifikan tidak dapat memberikan kontribusi dalam peningkatan kinerja pegawai

- 4.) Variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada perpustakaan daerah di Propinsi Maluku Utara. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada perpustakaan daerah di Propinsi Maluku Utara dapat dipengaruhi oleh budaya kerja.
- 5.) Penelitian ini menghasilkan temuan yang mendukung hipotesis bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan variabel pendidikan dan pelatihan (X1), kepuasan kerja (X2), komitmen (X3), dan budaya kerja (X4), terhadap kinerja pegawai pada perpustakaan daerah di Propinsi Maluku Utara.

### 3. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Perpustakaan Uin Suska Riau

Dewi Diniaty dan Muhamad Fairus (2014), metode penelitian yang digunakan yaitu Uji Kuesioner, Uji Asumsi Klasik, Dari hasil pengolahan data diperoleh bahwa variabel pengalaman kerja merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai karena koefisien regresinya paling besar diantara variabel yang lainnya. Variabel tingkat pendidikan (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) tetapi pengaruhnya tidak mutlak atau tidak signifikan. Variabel pengalaman kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Variabel pengembangan pegawai (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) tidak berpengaruh secara signifikan. Nilai F hitung > nilai F maka  $H_0$  ditolak, sehingga diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel pendidikan, pengalaman dan pengembangan pegawai secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perpustakaan UIN Suska Riau, terbukti kebenarannya. Variabel pendidikan, pengalaman

kerja, pengembangan pegawai memberikan pengaruh sebesar 51,9% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 48,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti.

#### 4. Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Falah Laila (2016), metode penelitian yang digunakan yaitu Analisis Regresi Linier Berganda, kesimpulan yang didapatkan adalah :

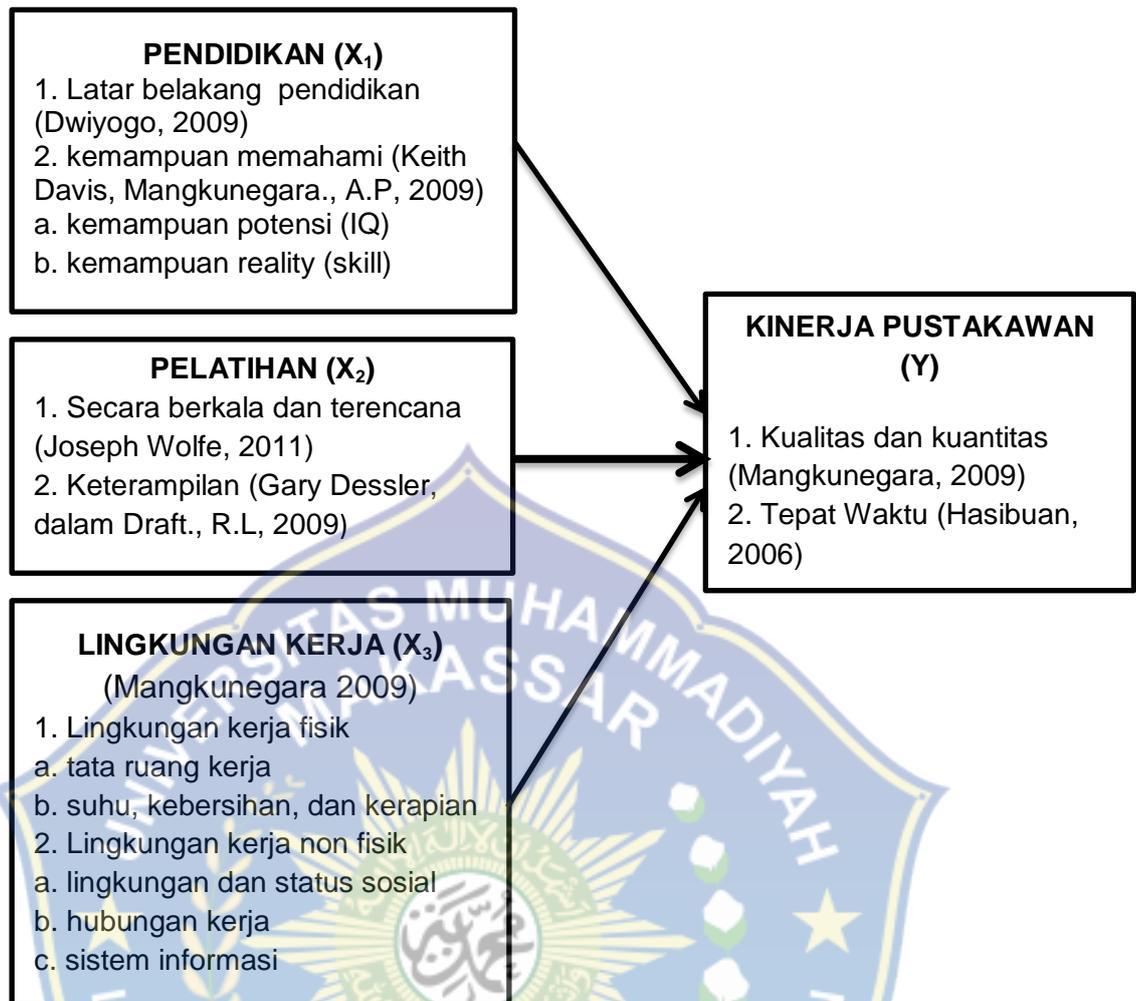
- 1) Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah tepat atau fit.
- 2) Hasil uji hipotesis (uji t) menunjukkan bahwa :
  - a. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT Pendidikan Dasar dan Luar Sekolah Kecamatan Mojosongo Kabupaten Boyolali.
  - b. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada UPT Pendidikan Dasar dan Luar Sekolah Kecamatan Mojosongo Kabupaten Boyolali.
  - c. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT Pendidikan Dasar dan Luar Sekolah Kecamatan Mojosongo Kabupaten Boyolali.
  - d. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT Pendidikan Dasar dan Luar Sekolah Kecamatan Mojosongo Kabupaten Boyolali.
- 3) Variabel bebas yang diteliti hanya terbatas pada 4 variabel diatas, selanjutnya untuk peneliti yang akan datang sebaiknya menambah variabel lain misalnya variabel lingkungan kerja, variabel budaya organisasi, variabel etos kerja, variabel komunikasi, variabel motivasi, variabel komitmen organisasi dan lainnya.

- 4) Dalam mengisi kuesioner responden tidak dipandu oleh peneliti, sehingga memungkinkan hasilnya kurang mencerminkan keadaan yang sesungguhnya
  - 5) Sampel dalam penelitian hanya satu instansi saja, yaitu UPT Pendidikan Dasar dan Luar Sekolah Kecamatan Mojosongo Kabupaten Boyolali, sehingga hasil penelitian tidak bisa digeneralisasi.
  - 6) Pimpinan UPT Pendidikan Dasar dan Luar Sekolah Kecamatan Mojosongo Kabupaten Boyolali perlu mempertahankan gaya kepemimpinan, meningkatkan penegakan disiplin, meningkatkan kompensasi yang lebih adil dan layak serta menciptakan kepuasan kerja bagi seluruh anggota organisasi, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.
5. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Toko Denies Cake & Cookies
- Sri Hartono (2018), metode penelitian yang digunakan yaitu analisis regresi berganda, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stress kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Namun dari tiga variabel tersebut variabel stress kerja dan kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Denies Cake & Cookies.

## E. Kerangka Berfikir

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan sebagai salah satu unit kerja di bawah Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan bertanggung jawab langsung kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah yang bertugas merumuskan kebijakan teknis di bidang perpustakaan daerah dan melaksanakan pengolahan, penyimpanan dan pelestarian arsip dan bahan pustaka. Dari tugas pokok tersebut di atas, Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan yang merupakan instansi pemerintah daerah yang bernaung di bawah lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan berupaya meningkatkan kinerja pustakawannya.

Berkaitan dengan hal tersebut, perlu diketahui skema penelitian yang menggambarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pustakawan. Dalam penelitian ini yang menjadi indikator kinerja adalah bagaimana faktor pendidikan, pelatihan, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pustakawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan. Maka dari itu penulis menggambarkan kerangka pikir sebagai berikut:



Gambar 2.2 Karangka Berfikir

## F. Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah :

1. Diduga pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pustakawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Prov. Sul-Sel.
2. Diduga pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pustakawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Prov. Sul-Sel.
3. Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pustakawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Prov. Sul-Sel.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif atau menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menguraikan sifat atau karakteristik dari suatu fenomena tertentu. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Burhan Bungin (2005 : 48-49), digunakan untuk menggambarkan, menjelaskan, atau meringkaskan berbagai kondisi, situasi, fenomena, atau berbagai variabel penelitian menurut kejadian sebagaimana adanya yang dapat dipotret, diobservasi, serta yang dapat diungkapkan melalui bahan-bahan dokumenter.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Tempat**

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan, yang beralamat di Jl. Sultan Alauddin, Mangasa, Tamalate, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90221.

##### **2. Waktu**

Penelitian ini dilakukan hingga pada masa penyelesaian skripsi ini kurang lebih dua bulan terhitung mulai bulan mei sampai bulan juli 2019.

### C. Sumber Data

#### 1. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung oleh peneliti dengan cara wawancara dan penyebaran angket kepada responden.

#### 2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data-data yang diperoleh dari sumber bacaan, dan berbagai macam sumber lainnya.

### D. Definisi Operasional dan Pengukuran

Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian/obyek yang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat.

#### 1. Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel sbebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendidikan, pelatihan, dan lingkungan kerja.

Pendidikan didefinisikan sebagai bekal pustakawan dalam hal ini pengalaman, keterampilan dan tingkat pemahaman yang diperoleh secara bertahap melalui jenjang pendidikan tertentu.

Pelatihan didefinisikan sebagai upaya terencana yang dilakukan oleh Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan guna meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pustakawan dalam mengerjakan pekerjaannya secara efektif dan efesien.

Lingkungan Kerja didefinisikan sebagai kondisi dan suasana yang berada disekitar pustakawan yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja pustakawan tersebut.

## 2. Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja pustakawan.

Kinerja pustakawan didefinisikan sebagai tingkat kualitas dan kuantitas pustakawan sebagai hasil kerja dalam mengelola buku dan memberikan pelayanan kepada pemustaka sesuai dengan ketentuan.

Skala pengukuran yang digunakan oleh peneliti untuk menyatakan tanggapan dari responden terhadap setiap pertanyaan yang diberikan adalah dengan menggunakan Skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2008) Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian, dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif yang dapat berupa kata-kata antara lain:

**Tabel 3.1**  
**Skor Pilihan Jawaban**

No	Pilihan	Skor
1	(SS) = Sangat Setuju	5
2	(S) = Setuju	4
3	(KS) = Kurang Setuju	3
4	(TS) = Tidak Setuju	2
5	(STS) = Sangat Tidak Setuju	1

#### **E. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi Penelitian**

Populasi yang dipilih peneliti dalam penelitian ini adalah fungsional pustakawan yang terdaftar pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan. Fungsional pustakawan yang tercatat di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan saat ini berjumlah 74 orang.

##### **2. Sampel Penelitian**

Metode sampel yang digunakan dalam Penelitian ini adalah teknik sensus sehingga jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 74 orang responden.

## **F. Metode Pengumpulan Data**

### **1. Observasi (pengamatan)**

Metode ini digunakan sebagai salah satu piranti dalam pengumpulan data berdasarkan pengamatan secara langsung terhadap unsur-unsur yang berhubungan dengan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan.

### **2. Study Pustaka**

Study Pustaka yaitu data yang diperoleh melalui buku, jurnal, dan artikel lainnya.

### **3. Kuesioner**

Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara tertulis yang diberikan kepada responden dengan maksud untuk memperoleh data yang akurat dan valid.

## **G. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan untuk melihat adanya faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pustakawan pada penelitian ini di gunakan beberapa teknik analisis data diantaranya :

### **1. Regresi linear berganda.**

David olson dan Yong Shi (2008) mengemukakan bahwa regresi adalah salah satu perangkat dasar untuk analisis yang dapat digunakan untuk membuat model prediktif untuk berbagai jenis data.

Regresi linear berganda bertujuan untuk melihat ada tidaknya faktor-faktor yang signifikan antara variabel yang berpengaruh terhadap

kinerja pustakawan, Untuk melakukan pengujian regresi linear berganda, penulis menggunakan bantuan program software SPSS. Secara umum persamaan regresi berganda dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pustakawan

$\alpha$  = Konstanta

$X_1$  = Pendidikan

$X_2$  = Pelatihan

$X_3$  = Lingkungan Kerja

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien regresi

e = Error

## 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas sangat diperlukan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu data. Instrumen yang valid adalah alat ukur yang digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Instrumen yang reliabel berarti instrument tersebut bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Sugiono dan Wibowo (2004), ketentuan validitas instrument sah apabila R hitung lebih besar dari R tabel sedangkan reliabel adalah kemampuan koesioner memberikan hasil pengukuran yang konsisten, Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi dari suatu variabel. Butir pertanyaan dalam variabel dikatakan reliabel atau terpercaya

apabila jawaban responden adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $\geq 0,60$ .

### 3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan positif antara dua variabel X dengan Y dan hipotesis tentang statistik ( $H_a$ ) yaitu hipotesis tentang adanya hubungan antara variabel X dengan variabel Y. Pada umumnya jika  $H_0$  ditolak maka  $H_0$  diterima, untuk pengujian tersebut penulis menggunakan Uji T

Uji T dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (pendidikan, pekatihan, dan lingkungan kerja) secara individual dalam menerangkan variabel dependent (kinerja pustakawan)

### 4. Koefisien Determinasi (R)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent. Nilai R yang semakin mendekati 1 maka variabel independent yang erat dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi (R) antara 0 dengan 1.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 1. Sejarah Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan

Pada tahun 1950 seorang tokoh sastrawan di Makassar bernama Y.E Tatengkeng berhasil menyelamatkan buku-buku dari perpustakaan NTI. Saat itu, Bangsa Indonesia masih dalam suasana perang dalam suasana perang mempertahankan Negara Kesatuan RI. Beliaulah yang memimpin Perpustakaan Negara yang pertama pada saat itu di samping itu Tatengkeng juga menjabat sebagai Kepala Kantor Kebudayaan yang berada di Makassar.

Berkat perjuangan dan usaha yang tak kenal lelah dan menyerah Y.E. Tatengkeng, tahun 1956 keluarlah Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Pengajaran Republik Indonesia, sehingga resmiah perpustakaan ini dengan nama Perpustakaan Negara Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. Perpustakaan yang berkedudukan di Makassar ini memilih lokasi di Benteng Ujung Pandang (sekarang benteng Rotterdam). Pusat literatur ini berfungsi sebagai perpustakaan umum untuk wilayah provinsi dan sekitarnya. Selain itu lembaga ini juga berperan untuk mendorong dan memajukan perpustakaan rakyat setempat. Juga menjadi wadah yang memberikan petunjuk khusus bagi pemerintah provinsi tentang peraturan, keputusan-keputusan, dan pedoman-pedoman serta pengumuman resmi yang menyediakan Lembaran Negara (LN),

Tambahan Lembaran Negara (TLN), Berita Negara (BN), Tambahan Berita Negara (TBN), Lembaran Daerah (LD) dan buku-buku dan bacaan lain yang dibutuhkan dan dapat dipergunakan instansi dan kantor pemerintahan.

Pada tahun 1961 Perpustakaan Negara tersebut pindah ke Jl. Jenderal Sudirman Makassar. Gedung perpustakaan ini dibangun atas bantuan Gubernur Sulsel yang saat itu dijabat Andi Pangeran Pettarani. Saat itu, perpustakaan negara berdiri langsung di bawah pimpinan kepala biro perpustakaan. Dan pada tahun 1997 Perpustakaan Daerah Sulsel berubah menjadi Perpustakaan Nasional Provinsi Sulsel dengan tipe A dan esolan IIA. Tanggal 1 Agustus 1985 Kantor Perpustakaan Negara Provinsi Sulsel Departemen Kebudayaan pindah ke Jalan Sultan Alauddin Makassar.

Bangunan baru tersebut dibuat lebih mewah dari bangunan sebelumnya di Jalan Jendral Sudirman. Ketika era otonomi daerah, munculnya undang-undang nomor 22 tahun 1997, tentang otonomi daerah, maka Perpustakaan Nasional Prov. Sulsel diambil alih oleh pemerintah daerah Provinsi Sulsel. Dan pada tahun 2001 menjadi Badan Arsip dan Perpustakaan Daerah yang bertanggung jawab langsung kepada Gubernur Sulsel sesuai peraturan Nomor 30 tahun 2001. Dengan adanya aturan tersebut, maka Perpustakaan Wilayah Sulsel mempunyai kedudukan dan status yang kuat. Namun berganti lagi menjadi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan sejak keluarnya Perda No.10 tahun 2016 dengan struktur OPD, kemudian ditindak lanjuti Pergub 88 terkait Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi,

serta Tata Kerja Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi selatan. Dari berbagai tahap pergantian nama Perpustakaan Prov. Sulsel, mulai dari Perpustakaan Negara yang dikepalai oleh Y. E Tatengkeng menjadi Badan Arsip Perpustakaan Negara hingga menjadi Dinas Perpustakaan dan kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan , juga diiringi dengan beberapa kali mengalami pergantian pimpinan, dan kini dikepalai oleh Moh. Hasan, SH., MH.

## **2. Visi dan Misi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan**

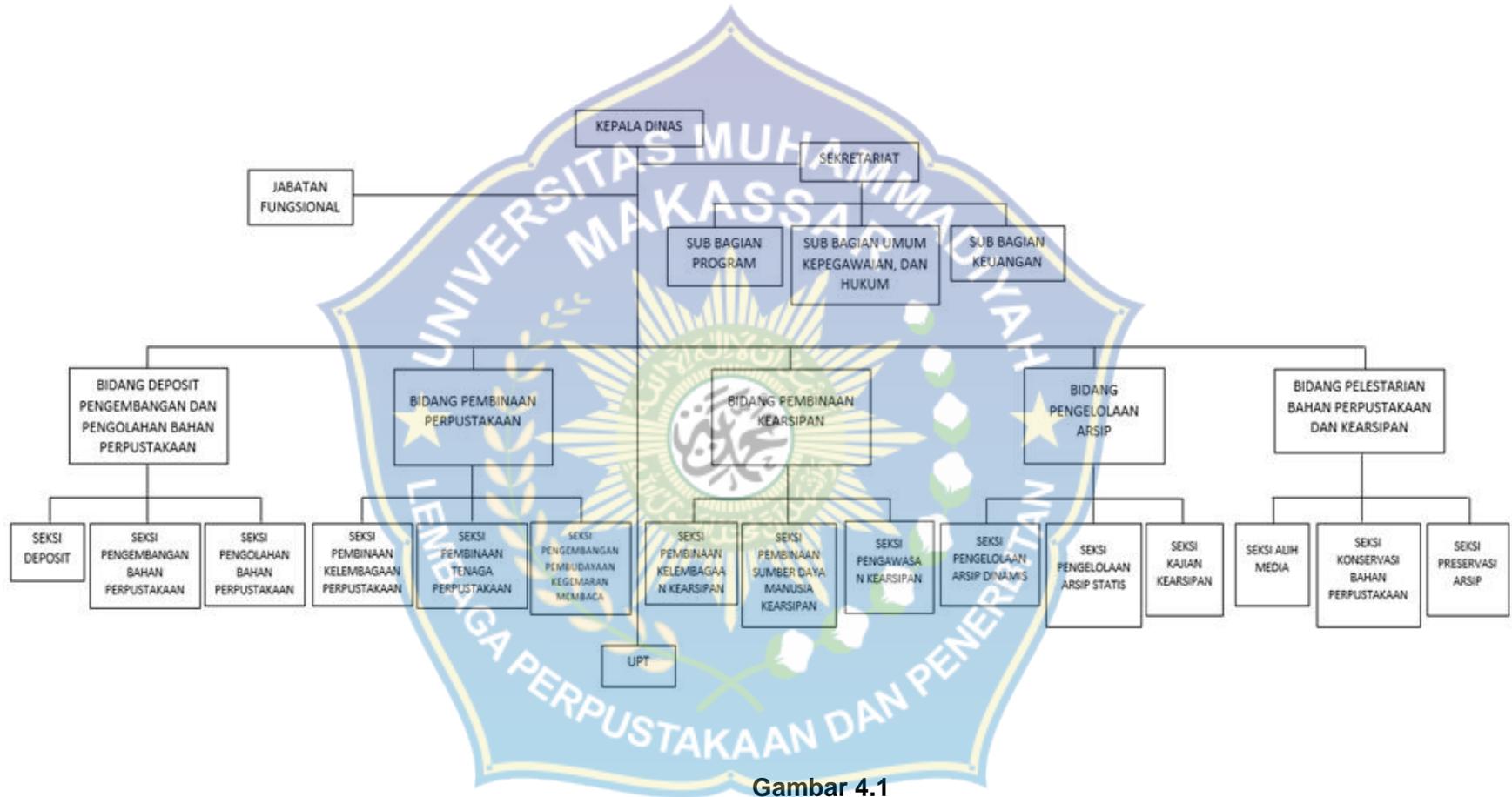
Visi :

1. Terdepan dalam pembinaan dan pelayanan menuju sulawesi selatan cerdas dan budaya tertib arsip.
2. Perpustakaan dan kearsipan sebagai sumber informasi yang handal menuju masyarakat selawesi selatan yang cerdas.

Misi :

1. Meningkatkan kualitas sdm perpustakaan dan kearsipan.
2. Meningkatkan sarana dan prasarana perpustakaan dan kearsipan.
3. Mengembangkan perpustakaan dan kearsipan berbasis tik.
4. Meningkatkan manajemen kelembagaan perpustakaan dan kearsipan.

### 3. Struktur Organisasi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan



Gambar 4.1

### STRUKTUR ORGANISASI

#### 4. Job Description

### **Bab VI Tugas, Fungsi, dan Uraian Tugas**

#### **Bagian Kesatu**

#### **Kepala Dinas**

#### **Pasal 4**

- (1) Kepala Dinas mempunyai tugas membantu Gubernur menyelenggarakan Urusan Pemerintahan Bidang Perpustakaan Dan Kearsipan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Pemerintah Daerah.
- (2) Kepala Dinas dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan fungsi :
  - a. Perumusan kebijakan urusan pemerintahan bidang perpustakaan dan kearsipan;
  - b. Pelaksanaan kebijakan urusan pemerintahan bidang perpustakaan dan kearsipan;
  - c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan bidang perpustakaan dan kearsipan;
  - d. Pelaksanaan administrasi Dinas; dan
  - e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait tugas dan fungsinya.

## **Bagian Kedua**

### **Sekretaris**

#### **Pasal 5**

- (1) Sekretariat dipimpin oleh Sekretaris yang mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam mengoordinasikan kegiatan, memberikan pelayanan teknis dan administrasi penyusunan program, pelaporan, umum, kepegawaian, hukum, dan keuangan dalam lingkungan Dinas.
- (2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Sekretaris melaksanakan fungsi :
- a. Pengoordinasian pelaksanaan tugas dalam lingkungan Dinas;
  - b. Pengoordinasian penyusunan program dan pelaporan;
  - c. Pengoordinasian urusan umum, kepegawaian, dan hukum;
  - d. Pengoordinasian pengelolaan administrasi keuangan; dan
  - e. Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya.

## **Bab II**

### **(Jabatan Fungsional Pustakawan)**

#### **Rumpun Jabatan, Kedudukan, dan Tugas Pokok**

### **Bagian Kesatu**

#### **Rumpun Jabatan**

#### **Pasal 2**

Jabatan fungsional pustakawan termasuk dalam rumpun Arsiparis, Pustakawan, dan yang terkait.

## **Bagian kedua**

### **Kedudukan**

#### **Pasal 3**

- (1) Jabatan fungsional pustakawan berkedudukan sebagai pelaksana teknis di bidang kepustakawanan.
- (2) Jabatan fungsional pustakawan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan jabatan karier yang diduduki oleh PNS.

## **Bagian Ketiga**

### **Tugas Pokok**

#### **Pasal 4**

Tugas pokok pustakawan yaitu melaksanakan kegiatan di bidang kepustakawanan yang meliputi pengelolaan perpustakaan, pelayanan perpustakaan, dan pengembangan sistem kepustakawanan.

## **B. Hasil Penelitian**

Pengumpulan data mulai dilaksanakan pada tanggal 24 Juni 2019 sampai 16 Juli 2019 dengan menyebarkan kuesioner. Selain penyebaran kuesioner penulis juga mengambil data sekunder seperti struktur organisasi, jumlah pustakawan, tugas pokok dan fungsi, dan lain-lain yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah pustakawan fungsional Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan, dimana peneliti menyebarkan kuesioner sebanyak 74 sesuai dengan sampel yang telah ditentukan, namun dalam proses penelitian kuesioner yang dapat terkumpul kembali hanya sebanyak 68 kuesioner, sehingga sampel dalam penelitian ini hanya sebanyak 68 orang responden.

## 1. Deskripsi Responden

Analisis deskriptif dalam penelitian ini akan mendeskriptifkan data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan terakhir. Analisis deskriptif ditunjukkan melalui data persentase seperti pada tabel-tabel berikut :

### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	26	38,2%
Perempuan	42	61,8%
Total	68	100%

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden terbanyak adalah berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 42 responden dengan persentase 61,8% sedangkan responden laki-laki berjumlah 26 responden dengan persentase 38,2%.

### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dibagi menjadi 3 katagori, yakni 31-40, 41-50,dan  $\geq 50$ . Jumlah responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia**

Tingkat Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
31- 40	9	13,2%
41- 50	25	36,8%
≥ 51	34	50%
Total	68	100%

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden terbanyak berdasarkan tingkat usia adalah  $\geq 51$  tahun sebanyak 34 responden dengan persentase 50%, tingkat usia 41-50 tahun sebanyak 25 responden dengan persentase 36,8%, dan tingkat usia 31-40 tahun sebanyak 9 responden dengan persentase 13,2%.

c. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dibagi menjadi 3 kategori, yakni :  $\leq 10$ , 11-20, 21-30. Jumlah responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
$\leq 10$ tahun	14	20,5%
11-20 tahun	18	26,5%
21-30 tahun	36	53%
Total	68	100%

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden terbanyak berdasarkan masa kerja adalah 21-30 tahun sebanyak 36 responden dengan persentase 53%, selanjutnya masa kerja 11-20 tahun sebanyak 18 responden dengan persentase 26,5%, sedangkan masa kerja  $\leq 10$  tahun sebanyak 14 responden dengan persentase 20,5%.

d. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dibagi menjadi 4 kategori, yakni : SMA, D3, S1, dan S2. Jumlah responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA	5	7.35%
D3	3	4.41%
S1	42	61.76%
S2	18	26.47%
Total	68	100%

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden terbanyak berdasarkan pendidikan terakhir adalah lulusan S1 sebanyak 42 responden dengan persentase 61,76%, lulusan S2 sebanyak 18 responden dengan persentase 26,47%, lulusan SMA sebanyak 5 responden dengan persentase 7,35%, dan lulusan D3 sebanyak 3 dengan persentase 4,41%.

## 2. Deskripsi Data Variabel Penelitian

Deskripsi data Variabel yang disajikan dari hasil penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang diperoleh. Data yang disajikan berupa data mentah yang diolah menggunakan teknik statistik deskripsi. Adapun yang disajikan dalam deskripsi data ini adalah berupa distribusi frekuensi yang disajikan per indikator beserta persentase frekuensi dan perolehan skor. Berdasarkan judul dan perumusan masalah penelitian, dimana penelitian ini terdiri dari Pendidikan ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) dan Kinerja Pustakawan ( $Y$ ). Sampel yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah 68 orang Pustakawan Fungsional Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan. Deskripsi dari masing-masing variabel berdasarkan hasil penyebaran kuesioner tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

### a. Pendidikan ( $X_1$ )

**Tabel 4.5 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Pendidikan**

Indikator ( $X_1$ )	Frekuensi (f) dan Persentase (%)										Mean
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS(1)		
	F	%	f	%	F	%	F	%	f	%	
$X_{1.1}$	27	39,2	37	54,4	3	4,4	1	1,5	-	-	4,32
$X_{1.2}$	16	23,5	45	66,2	5	7,4	2	2,9	-	-	4,10
$X_{1.3}$	20	29,4	38	55,9	10	14,7	-	-	-	-	4,15
$X_{1.4}$	17	25	44	64,7	7	10,3	-	-	-	-	4,15
Mean variabel pendidikan = 4,18											

Sumber : Data primer diolah, 2019

Keterangan :

$X_{1.1}$  = Pendidikan saya relevan dengan pekerjaan saya saat ini.

$X_{1.2}$  = Saya perlu melanjutkan pendidikan saya untuk dapat mengerjakan pekerjaan saya dengan lebih baik.

$X_{1.3}$  = Saya mempunyai potensi dalam mengerjakan tugas tugas yang diberikan.

$X_{1.4}$  = Saya mempunyai skill / keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan / tugas.

Berdasarkan tabel 4.5 diatas tentang jawaban responden mengenai variabel pendidikan, maka diperoleh nilai mean sebesar 4,18 dan indikator yang memiliki nilai mean yang terbesar adalah pada pernyataan pertama dengan nilai mean sebesar 4,32 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 37 responden atau 54,4%, pernyataan ketiga dan keempat dengan nilai mean sebesar 4,15 didominasi jawaban terbanyak responden setuju yakni sebanyak 38 (55,9%) responden dan 44 (64,7%) responden, dan pernyataan kedua dengan nilai mean sebesar 4,10 didominasi jawaban terbanyak responden setuju yakni sebanyak 45 responden atau 66,2%.

b. Pelatihan ( $X_2$ )

**Tabel 4.6 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan**

Indikator ( $X_2$ )	Frekuensi (f) dan Persentase (%)										Mean
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS(1)		
	F	%	F	%	F	%	F	%	f	%	
$X_{2.1}$	18	26,5	40	58,8	9	13,2	1	1,5	-	-	4,10
$X_{2.2}$	14	20,6	50	73,5	3	4,4	1	1,5	-	-	4,13
$X_{2.3}$	23	33,8	37	54,4	8	11,8	-	-	-	-	4,22
$X_{2.4}$	17	25	45	66,2	6	8,8	-	-	-	-	4,16
Mean variabel pendidikan = 4,15											

Sumber : Data primer diolah, 2019

Keterangan :

$X_{2.1}$  = Program pelatihan dilakukan secara berkala dan rutin sesuai dengan priode tertentu.

$X_{2.2}$  = Pelatihan yang diberikan kepada saya mampu meningkatkan keterampilan saya.

$X_{2.3}$  = Meteri pelatihan sesuai dengan kebutuhan pustakawan.

$X_{2.4}$  = Setelah mengikuti pelatihan, saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat.

Berdasarkan tabel 4.6 diatas tentang jawaban responden mengenai variabel pelatihan, maka diperoleh nilai mean sebesar 4,15 dan indikator yang memiliki nilai mean yang terbesar adalah pada pernyataan ketiga dengan nilai mean sebesar 4,22 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 37 responden atau 54,4%, pernyataan keempat dengan nilai mean sebesar 4,16 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 45 responden atau 66,2%, pernyataan kedua dengan nilai mean sebesar 4,13 didominasi jawaban terbanyak responden setuju yakni sebanyak 50 responden atau 73,5%, dan pernyataan pertama dengan nilai mean sebesar 4,10 didominasi jawaban terbanyak responden setuju yakni sebanyak 40 responden atau 58,8%.

c. Lingkungan Kerja ( $X_3$ )**Tabel 4.7 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja**

Indikator ( $X_3$ )	Frekuensi (f) dan Persentase (%)										Mean
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS(1)		
	F	%	F	%	F	%	F	%	f	%	
$X_{3.1}$	27	39,7	39	57,4	2	2,9	-	-	-	-	4,37
$X_{3.2}$	15	22,1	50	73,5	3	4,4	-	-	-	-	4,18
$X_{3.3}$	24	35,3	39	57,4	4	5,9	1	1,5	-	-	4,26
$X_{3.4}$	17	25	43	63,2	8	11,8	-	-	-	-	4,13
Mean variabel Lingkungan Kerja = 4,23											

Sumber : Data primer diolah, 2019

## Keterangan :

$X_{3.1}$  = Saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada pada lingkungan kerja saya.

$X_{3.2}$  = Fasilitas yang disediakan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.

$X_{3.3}$  = Saya menjalin hubungan baik dengan pustakawan dan pimpinan.

$X_{3.4}$  = Sistem informasi yang disediakan membantu pekerjaan saya.

Berdasarkan tabel 4.7 diatas tentang jawaban responden mengenai variabel lingkungan kerja, maka diperoleh nilai mean sebesar 4,23 dan indikator yang memiliki nilai mean yang terbesar adalah pada pernyataan pertama dengan nilai mean sebesar 4,37 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 39 responden atau 57,4%, pernyataan ketiga dengan nilai mean sebesar 4,26 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 39 responden atau 57,4%, pernyataan kedua dengan nilai mean sebesar 4,18 didominasi jawaban terbanyak responden setuju yakni sebanyak 50 responden atau 73,5%, dan pernyataan keempat dengan nilai mean sebesar 4,13 didominasi

jawaban terbanyak responden setuju yakni sebanyak 43 responden atau 63,2%.

d. Kinerja Pustakawan (Y)

**Tabel 4.8 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pustakawan**

Indikator (Y)	Frekuensi (f) dan Persentase (%)										Mean
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS(1)		
	F	%	F	%	F	%	F	%	f	%	
Y <sub>1</sub>	46	67,6	22	32,4	-	-	-	-	-	-	4,68
Y <sub>2</sub>	42	61,8	26	38,2	-	-	-	-	-	-	4,62
Y <sub>3</sub>	38	55,9	30	44,1	-	-	-	-	-	-	4,56
Y <sub>4</sub>	40	58,8	27	39,7	1	1,5	-	-	-	-	4,57
Mean variabel Lingkungan Kerja = 4,60											

Sumber : Data primer diolah, 2019

Keterangan :

Y<sub>1</sub> = Saya bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan saya

Y<sub>2</sub> = Saya mempunyai kualitas kerja yang baik seperti yang diinginkan instansi

Y<sub>3</sub> = Saya menyelesaikan target kerja sesuai dengan yang telah ditentukan

Y<sub>4</sub> = Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Berdasarkan tabel 4.8 diatas tentang jawaban responden mengenai variabel Kinerja Pustakawan, maka diperoleh nilai mean sebesar 4,60 dan indikator yang memiliki nilai mean yang terbesar adalah pada pernyataan pertama dengan nilai mean sebesar 4,68 didominasi jawaban terbanyak responden adalah sangat setuju yakni sebanyak 46 responden atau 67,6%, pernyataan kedua dengan nilai mean sebesar 4,62 didominasi jawaban terbanyak responden adalah sangat setuju yakni sebanyak 42 responden atau 61,8%, pernyataan keempat dengan nilai mean sebesar 4,57 didominasi jawaban terbanyak responden sangat setuju yakni sebanyak 40 responden atau 58,8%, dan pernyataan ketiga dengan nilai mean sebesar 4,56

didominasi jawaban terbanyak responden sangat setuju yakni sebanyak 38 responden atau 55,9%.

### 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid pada pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang dapat diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $N - k$  yaitu  $df = 68 - 4 = 64$ , sehingga menghasilkan r-tabel sebesar 0,2423. Untuk hasil lengkap dari uji validitas tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas**

Pernyataan	Corrected Item -Total	R-tabel	Keterangan
X <sub>1.1</sub>	0,849	0,2423	Valid
X <sub>1.2</sub>	0,792	0,2423	Valid
X <sub>1.3</sub>	0,831	0,2423	Valid
X <sub>1.4</sub>	0,798	0,2423	Valid
X <sub>2.1</sub>	0,825	0,2423	Valid
X <sub>2.2</sub>	0,791	0,2423	Valid
X <sub>2.3</sub>	0,747	0,2423	Valid
X <sub>2.4</sub>	0,789	0,2423	Valid
X <sub>3.1</sub>	0,810	0,2423	Valid
X <sub>3.2</sub>	0,754	0,2423	Valid
X <sub>3.3</sub>	0,778	0,2423	Valid
X <sub>3.4</sub>	0,796	0,2423	Valid
Y <sub>1</sub>	0,757	0,2423	Valid
Y <sub>2</sub>	0,788	0,2423	Valid
Y <sub>3</sub>	0,808	0,2423	Valid
Y <sub>4</sub>	0,474	0,2423	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa *corrected item-total* dari setiap butir pertanyaan yang diberikan kepada responden lebih besar dari nilai *r*-tabel yaitu 0,2423 yang berarti semua butir pertanyaan dinyatakan valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi dari suatu variabel. Butir pertanyaan dalam variabel dikatakan reliabel atau terpercaya apabila jawaban responden adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $\geq 0,60$ . Adapun hasil uji reliabilitas dari variabel Pendidikan, Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pustakawan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
X <sub>1</sub>	0,834	Reliabel
X <sub>2</sub>	0,801	Reliabel
X <sub>3</sub>	0,787	Reliabel
Y	0,656	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa masing masing variabel Pendidikan, Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Pustakawan ternyata diperoleh nilai *Cronbach Alpha*  $\geq 0,60$ . Dengan demikian, maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel.

#### 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara Pendidikan, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pustakawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan.

**Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	5.559	2.076	
	Pendidikan	.214	.066	.316
	Pelatihan	.341	.070	.472
	lingkungan kerja	.214	.076	.273

a. Dependent Variable: kinerja pustakawan

Sumber : Data primer diolah, 2019

Tabel di atas menunjukkan hasil olah data regresi atas Pendidikan, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pustakawan. Hasil persamaan regresi linear berganda dari model penelitian ini yaitu :

$$Y = 5,559 + 0,214 X_1 + 0,341 X_2 + 0,214 X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda tersebut diuraikan sebagai berikut:

$b_0 = 5,559$  yang merupakan nilai konstanta, artinya jika Pendidikan ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) constant, maka kinerja pustakawan akan maningkat.

$b_1 = 0,214$  yang menunjukkan koefisien regresi variabel pendidikan ( $X_1$ ) artinya tingkat pendidikan mempengaruhi kinerja pustakawan.

$b_2 = 0,341$  yang menunjukkan koefisien regresi variabel pelatihan ( $X_2$ ) artinya pelatihan mempengaruhi kinerja pustakawan.

$b_3 = 0,214$  yang menunjukkan koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) artinya lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pustakawan.

## 5. Uji Koefisien Determinasi

Setelah memperoleh nilai koefisien  $\alpha$  serta persamaan regresinya, maka untuk mengukur signifikan antara variabel X terhadap variabel Y dengan cara menghitung koefisiennya sebagai berikut :

**Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.629 <sup>a</sup>	.396	.368	1.110

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, pelatihan, pendidikan

Sumber : Data primer diolah, 2019

Dari tabel di atas diperoleh nilai R sebesar 0,629. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Pendidikan, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja dalam penelitian ini memiliki hubungan (korelasi) sebesar 62,9%. Untuk mengukur derajat kecocokan atau ketepatan antara variabel independen X terhadap variabel Y dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi, yaitu sebesar 0,396 atau 39,6% yang berarti bahwa variabel independen X dalam penelitian ini mempengaruhi variabel Y sebesar 39,6%, sedangkan selebihnya sebesar 60,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

## 6. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan positif antara dua variabel X dengan Y dan hipotesis tentang statistik ( $H_a$ ) yaitu hipotesis tentang adanya hubungan antara variabel X dengan variabel Y. Untuk pengujian ini penulis menggunakan Uji T. Uji parsial (uji t) dalam analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas X secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. pengambilan keputusan berdasarkan nilai signifikan.

$t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  = Variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

$t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$  = variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

$Sig < 0,05$  = Variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

$Sig > 0,05$  = Variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.13 Hasil Uji-t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.559	2.076		2.678	.009
	Pendidikan	.214	.066	.316	3.247	.002
	Pelatihan	.341	.070	.472	4.858	.000
	lingkungan kerja	.214	.076	.273	2.808	.007

a. Dependent Variable: kinerja pustakawan

Sumber : Data primer diolah, 2019

Dasar pengambilan keputusan jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  (1,997) dan nilai  $\text{sig} < 0.05$  maka dapat dikatakan variabel X berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y. Berdasarkan tabel di atas, berikut ini dijelaskan pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial:

- 1.) Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel Pendidikan ( $X_1$ ) diperoleh nilai  $t\text{-hitung} = 3,247 > t\text{-tabel} = 1,997$  dengan tingkat signifikansi 0,002. Dengan batas signifikansi ( $\alpha$ ) = 0.05, maka nilai signifikansi  $0.05 > 0,002$ , hal ini berarti variabel pendidikan ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pustakawan (Y). Dengan demikian, Hipotesis yang menyatakan bahwa Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Pustakawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan **di terima**.
- 2.) Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel Pelatihan ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $t\text{-hitung} = 4,858 > t\text{-tabel} = 1,997$  dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan batas signifikansi ( $\alpha$ ) = 0.05, maka nilai signifikansi  $0.05 > 0,000$ , hal ini berarti variabel pelatihan ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pustakawan (Y). Dengan demikian, Hipotesis yang menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pustakawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan **di terima**.

3.) Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) diperoleh nilai t-hitung = 2,808 > t-tabel = 1,997 dengan tingkat signifikansi 0,007. Dengan batas signifikansi ( $\alpha$ ) = 0.05, maka nilai signifikansi  $\alpha$  0.05 > 0,007, hal ini berarti variabel pendidikan ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pustakawan (Y). Dengan demikian, Hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pustakawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan **di terima**.

Berdasarkan hasil diatas variabel yang paling dominan berpengaruh adalah Pelatihan dengan nilai koefisien 0,341 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

## **7. Interpretasi Hasil Penelitian**

### **1. Pengaruh Faktor Pendidikan terhadap Kinerja Pustakawan**

Berdasarkan hasil analisis statistik yang diperoleh, diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan faktor pendidikan terhadap kinerja pustakawan dilihat dari uji-t diperoleh nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dengan nilai  $3,247 > 1,997$  serta memiliki nilai probabilitas  $0,002 < 0,05$ . Hasil ini memberikan bukti bahwa latar belakang pendidikan mampu menunjang kinerja pustakawan dalam mengerjakan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Pendidikan mampu meningkatkan ilmu pengetahuan, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Diniaty dan Muhamad Fairus (2014) yang menyatakan bahwa Variabel tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai tetapi pengaruhnya tidak mutlak atau tidak signifikan dengan Hasil perhitungan diperoleh nilai  $t$  hitung (1,907) >  $t$  tabel (1,699) maka  $H_0$  ditolak. Diniaty dan Muhamad Fairus memberikan saran bahwa faktor pendidikan perlu mendapat perhatian dari manajemen Perpustakaan UIN Suska Riau, perpustakaan dapat memberikan kesempatan lebih banyak kepada para pegawai yang ingin melanjutkan pendidikannya dan dapat memberikan bantuan berupa beasiswa kepada pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh secara positif terhadap variabel kinerja pustakawan ( $Y$ ).

## **2. Pengaruh Faktor Pelatihan terhadap Kinerja Pustakawan**

Berdasarkan hasil analisis statistik yang diperoleh, diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja pustakawan dilihat dari uji- $t$  diperoleh nilai  $t$ -hitung lebih besar dari  $t$ -tabel dengan nilai  $4,858 > 1,997$  serta memiliki nilai probabilitas  $0,000 < 0,05$ . Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa pelatihan yang terencana dan efektif akan mampu meningkatkan kinerja pustakawan. Pelatihan mampu menemukan potensi dan meningkatkan produktivitas pustakawan sehingga sangat diperlukan dilakukan secara berkala guna meningkatkan kinerja pustakawan. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan menjadi variabel independen yang cukup diperhitungkan bagi variabel kinerja pustakawan alasannya karena pelatihan memiliki nilai Sig = 0,000

serta nilai koefisien 0,341 yang terbesar jika dibandingkan dengan variabel pendidikan dan lingkungan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rohani Katili, Abdullah W. Jabid, Nurlaila (2014), yang menyatakan bahwa Variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada perpustakaan daerah di Propinsi Maluku Utara. Hal tersebut menunjukkan bahwa rendahnya tingkat pendidikan dan pelatihan pegawai pada perpustakaan daerah di Propinsi Maluku Utara mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh secara positif terhadap variabel kinerja pustakawan ( $Y$ ).

### **3. Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pustakawan**

★ Berdasarkan hasil analisis statistik yang diperoleh, diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan faktor lingkungan kerja terhadap kinerja pustakawan dilihat dari uji-t diperoleh nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dengan nilai  $2,808 > 1,997$  serta memiliki nilai probabilitas  $0,007 < 0,05$ . Hasil ini memberikan bukti bahwa lingkungan kerja yang nyaman serta hubungan kerja yang baik sangat menunjang kinerja pustakawan dalam mengerjakan pekerjaannya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Hartono (2018), yang menyatakan bahwa Hasil regresi menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung yang lebih besar di bandingkan nilai t tabel sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil regresi menunjukkan bahwa kebersihan,

pencapaian dan hubungan kerja antar karyawan sebesar 0.696 dengan tingkat signifikasi 0,000 hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif terhadap peningkatan kinerja karyawan dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pustakawan (Y).



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. KESIMPULAN**

Hasil penelitian mengenai Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pustakawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan, dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pustakawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pustakawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pustakawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan.
4. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Faktor yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Pustakawan adalah variabel Pelatihan, hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,341 dan nilai signifikansi yaitu  $0.000 < 0,05$ .

## B. SARAN

1. Untuk lebih meningkatkan kinerja pustakawan, ada beberapa saran yang peneliti ajukan diantaranya, bagi instansi sebaiknya melaksanakan pelatihan secara berkala dan rutin sesuai kebutuhan pustakawan dan bagi pustakawan sebaiknya mengikuti proses pelatihan tersebut dengan sungguh-sungguh untuk meningkatkan kemampuan dan potensi diri.
2. Peneliti dengan judul serupa sebaiknya menggunakan variabel lain untuk dapat lebih mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pustakawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Basuki, Sulisty. 2008. Manajemen Perkantoran Modern. Wedatama Widya Sastra: Jakarta
- Bungin, Burhan. 2005. Metodologi Penelitian kuantitatif : Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya. Kencana : Jakarta
- Dessler, G. 2009. Manajemen SDM : buku 1. Indeks: Jakarta
- Dwiyogo, w.d. 2009. Pengembangan Model Pembelajaran Visioner. Dp2m Dikti: Jakarta
- Daft, R.L. 2011, Era Baru Manajemen, Salemba Empat: Jakarta
- Hasibuan, M.S.P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. PT.Bumi Aksara: Jakarta
- Hikmat, M. 2009. Manajemen Pendidikan. Pustaka Setia: Bandung
- Mangkunegara, A.P. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Mangkunegara, A.P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya: Bandung
- Mondy, R.W. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga: Jakarta
- Olson, D. dan Shi, Y. 2008. Pengantar Ilmu Panggilan Data bisnis. Mc GrawHill. Jakarta
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. CV Mandar Maju: Bandung
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima). PT. Rafika Aditama: Bandung
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D. Alfabets : Bandung
- Sugiyono dan Wibowo E. 2004. Statistika Penelitian, Alfabeta: Bandung
- Suwatno dan Priansa D.J. 2011. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis, Alfabeta: Bandung
- Sumiati, Opang,dkk. 2015. Peraturan Kepala Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2015 Tentang Petunjuk Teknis Jabatan

Fungsional Pustakawan Dan Angka Kreditnya. Pusat Pengembangan Pustakawan, Perpustakaan Nasional Republik Indonesia : Jakarta

- Bahar, H., dan Mathar, T. 2015. Upaya Pelestarian Naskah Kuno di Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *Khazanah al-Hikmah: Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, dan Kearsipan*, (Online) Vol. 3, No. 1, (<http://journal.uin-alauddin.ac.id/>, diakses 30 Maret 2019).
- Diniaty.,D dan Fairuz., M. 2014. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Perpustakaan UIN Suska Riau. *Jurnal Sains, teknologi dan Industri*, (Online), Vol. 11, No. 2, (<http://ejournal.uin-suska.ac.id/>, diakses 31 Maret 2019)
- Khotimah, R., Gagah, E., dan Hasiholan, L. B. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Di Pt. Ungaran Sari Garment. *Journal of Management*,(Online) Vol 3 No.3. (<http://jurnal.unpand.ac.id/>, diakses 30 Maret 2019)
- Pradnyana, I. G. G. O., dan Kase, W. A. 2017. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt Surya Cahaya Inti Denpasar. *In Forum Manajemen STIMI Handayani Denpasar* (Online), Vol. 12, No. 1, (<http://www.stimihandayani.ac.id/> , diakses 30 Maret 2019).
- Rahmasari, L. 2016. Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. *Majalah Ilmiah Informatika*, (Online) Vol. 3 No.1. (<http://www.unaki.ac.id/>, diakses 30 maret 2019)
- Sugiantara., P.P.S, and Putra., I.M.P.D. 2017. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Despenda Kota Denpasar. *E-jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. (Online), Vol. 20, No.3 (<https://ojs.unud.ac.id/>, diakses 31 Maret 2019)
- Hartono., S. 2018. Analisis Faktor-Faktor Yangv Mempengaruhi Kinerja Karyawan Took Denies Cake & Cookies. *Jurnal Manajemen dan Bisnis, Media Ekonomi*. (Online) Vol. XVIII, No. 2 (<http://jurnalnasional.ump.ac.id/>, diakses 31 Maret 2019)

**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**

**A**

**N**



## KUESIONER PENELITIAN

### ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PUSTAKAWAN PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN PROVINSI SULAWESI SELATAN

Sebelumnya saya sampaikan terimakasih atas ketersediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Daftar pertanyaan ini dibuat dengan maksud mengumpulkan data dalam rangka penyusunan skripsi untuk menyelesaikan skripsi di program studi Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Makassar.

#### Petunjuk pengisian

1. Jawaban setiap pertanyaan ini sesuai pendapat Bapak/Ibu/Saudara sejujur-jujurnya dan perlu diketahui bahwa jawaban dan kuesioner ini tidak berhubungan dengan benar atau salah.
2. Pilih jawaban dengan memberi tanda ceklis (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu/Saudara. Adapun makna tanda tersebut adalah sebagai berikut :

SS	: Sangat Setuju	Bobot : 5
S	: Setuju	Bobot : 4
KS	: Kurang Setuju	Bobot : 3
TS	: Tidak Setuju	Bobot : 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	Bobot : 1

Hormat saya,

Sundari

## IDENTITAS RESPONDEN

Nama Responden :

Jenis Kelamin :

Usia :

Masa Kerja :

Pendidikan Terakhir :

## DAFTAR PERTANYAAN

Berilah tanda ceklis (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu/Saudara.

### A. Pendidikan (X1)

No	Pendidikan	Nilai (skor)				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Pendidikan saya relevan dengan pekerjaan saya saat ini					
2.	Saya perlu melanjutkan pendidikan saya untuk dapat mengerjakan pekerjaan saya dengan lebih baik					
3.	Saya mempunyai potensi dalam mengerjakan tugas tugas yang diberikan					
4.	Saya mempunyai skill / keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan / tugas					

### B. Pelatihan (X2)

No	Pelatihan	Nilai (skor)				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Program pelatihan dilakukan secara berkala dan rutin sesuai dengan priode tertentu					
2.	Pelatihan yang diberikan kepada saya mampu meningkatkan keterampilan saya					
3.	Meteri pelatihan sesuai dengan kebutuhan pustakawan.					
4.	Setelah mengikuti pelatihan, saya mampu menyelesaikan pekerjaan					

	dengan lebih mudah dan cepat					
--	------------------------------	--	--	--	--	--

### C. Lingkungan Kerja (X3)

No	Lingkungan Kerja	Nilai (skor)				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada pada lingkungan kerja saya					
2.	Fasilitas yang disediakan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
3.	Saya menjalin hubungan baik dengan pustakawan dan pimpinan					
4.	Sistem informasi yang disediakan membantu pekerjaan saya					

### D. Kinerja Pustakawan (Y)

No	Kualitas Kinerja	Nilai (skor)				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan saya					
2.	Saya mempunyai kualitas kerja yang baik seperti yang diinginkan instansi					
3.	Saya menyelesaikan target kerja sesuai dengan yang telah ditentukan					
4.	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					



4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5
5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4
4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4
4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4
5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	3	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4
4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5
4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5
5	4	5	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5
5	4	4	3	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4

## Deskriptif Data Variabel

### Pendidikan (X<sub>1</sub>)

#### Statistics

		pernyataan 1	pernyataan 2	pernyataan 3	pernyataan 4
N	Valid	68	68	68	68
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.32	4.10	4.15	4.15
Std. Error of Mean		.077	.079	.079	.070
Median		4.00	4.00	4.00	4.00
Std. Deviation		.633	.650	.653	.580
Variance		.401	.422	.426	.336
Skewness		-.750	-.774	-.155	-.012
Std. Error of Skewness		.291	.291	.291	.291
Kurtosis		1.364	2.073	-.626	-.088
Std. Error of Kurtosis		.574	.574	.574	.574
Range		3	3	2	2
Minimum		2	2	3	3
Maximum		5	5	5	5
Sum		294	279	282	282

#### pernyataan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.5	1.5	1.5
	3	3	4.4	4.4	5.9
	4	37	54.4	54.4	60.3
	5	27	39.7	39.7	100.0
Total		68	100.0	100.0	

#### pernyataan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.9	2.9	2.9
	3	5	7.4	7.4	10.3
	4	45	66.2	66.2	76.5

5	16	23.5	23.5	100.0
Total	68	100.0	100.0	

### pernyataan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	14.7	14.7	14.7
	4	38	55.9	55.9	70.6
	5	20	29.4	29.4	100.0
Total		68	100.0	100.0	

### pernyataan 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	10.3	10.3	10.3
	4	44	64.7	64.7	75.0
	5	17	25.0	25.0	100.0
Total		68	100.0	100.0	

Pendidikan (X<sub>2</sub>)

### Statistics

		pernyataan 1	pernyataan 2	pernyataan 3	pernyataan 4
N	Valid	68	68	68	68
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.10	4.13	4.22	4.16
Median		4.00	4.00	4.00	4.00
Mode		4	4	4	4
Range		3	3	2	2
Minimum		2	2	3	3
Maximum		5	5	5	5
Sum		279	281	287	283

### pernyataan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.5	1.5	1.5
	3	9	13.2	13.2	14.7
	4	40	58.8	58.8	73.5

	5	18	26.5	26.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

**pernyataan 2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.5	1.5	1.5
	3	3	4.4	4.4	5.9
	4	50	73.5	73.5	79.4
	5	14	20.6	20.6	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

**pernyataan 3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	11.8	11.8	11.8
	4	37	54.4	54.4	66.2
	5	23	33.8	33.8	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

**pernyataan 4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	8.8	8.8	8.8
	4	45	66.2	66.2	75.0
	5	17	25.0	25.0	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

**Statistics**

		pernyataan 1	pernyataan 2	pernyataan 3	pernyataan 4
N	Valid	68	68	68	68
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.37	4.18	4.26	4.13
Median		4.00	4.00	4.00	4.00
Mode		4	4	4	4
Range		2	2	3	2
Minimum		3	3	2	3
Maximum		5	5	5	5
Sum		297	284	290	281

**pernyataan 1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.9	2.9	2.9
	4	39	57.4	57.4	60.3
	5	27	39.7	39.7	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

**pernyataan 2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.4	4.4	4.4
	4	50	73.5	73.5	77.9
	5	15	22.1	22.1	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

**pernyataan 3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.5	1.5	1.5
	3	4	5.9	5.9	7.4
	4	39	57.4	57.4	64.7

5	24	35.3	35.3	100.0
Total	68	100.0	100.0	

#### pernyataan 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	11.8	11.8	11.8
	4	43	63.2	63.2	75.0
	5	17	25.0	25.0	100.0
Total		68	100.0	100.0	

#### Kinerja Pustakawan (Y)

##### Statistics

		pernyataan 1	pernyataan 2	pernyataan 3	pernyataan 4
N	Valid	68	68	68	68
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.68	4.62	4.56	4.57
Median		5.00	5.00	5.00	5.00
Mode		5	5	5	5
Range		1	1	1	2
Minimum		4	4	4	3
Maximum		5	5	5	5
Sum		318	314	310	311

#### pernyataan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	22	32.4	32.4	32.4
	5	46	67.6	67.6	100.0
Total		68	100.0	100.0	

#### pernyataan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	26	38.2	38.2	38.2
	5	42	61.8	61.8	100.0
Total		68	100.0	100.0	

**pernyataan 3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	30	44.1	44.1	44.1
	5	38	55.9	55.9	100.0
Total		68	100.0	100.0	

**pernyataan 4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.5	1.5	1.5
	4	27	39.7	39.7	41.2
	5	40	58.8	58.8	100.0
Total		68	100.0	100.0	

Validasi :

**Correlations**

		X11	X12	X13	X14	pendidikan
X11	Pearson Correlation	1	.680**	.569**	.519**	.849**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68
X12	Pearson Correlation	.680**	1	.457**	.435**	.792**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68
X13	Pearson Correlation	.569**	.457**	1	.691**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	68	68	68	68	68
X14	Pearson Correlation	.519**	.435**	.691**	1	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	68	68	68	68	68
Pendidikan	Pearson Correlation	.849**	.792**	.831**	.798**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Correlations

		X21	X22	X23	X24	pelatihan
X21	Pearson Correlation	1	.697**	.430**	.468**	.825**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68
X22	Pearson Correlation	.697**	1	.385**	.466**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.000
	N	68	68	68	68	68
X23	Pearson Correlation	.430**	.385**	1	.601**	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.000
	N	68	68	68	68	68
X24	Pearson Correlation	.468**	.466**	.601**	1	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	68	68	68	68	68
Pelatihan	Pearson Correlation	.825**	.791**	.747**	.789**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Correlations

		X31	X32	X33	X34	lingkungan kerja
X31	Pearson Correlation	1	.597**	.490**	.492**	.810**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68
X32	Pearson Correlation	.597**	1	.376**	.484**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.000	.000
	N	68	68	68	68	68
X33	Pearson Correlation	.490**	.376**	1	.495**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.000	.000
	N	68	68	68	68	68
X34	Pearson Correlation	.492**	.484**	.495**	1	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	68	68	68	68	68
lingkungan kerja	Pearson Correlation	.810**	.754**	.778**	.796**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Kinerja pustakawan
Y1	Pearson Correlation	1	.620**	.525**	.037	.757**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.764	.000
	N	68	68	68	68	68
Y2	Pearson Correlation	.620**	1	.581**	.053	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.669	.000
	N	68	68	68	68	68
Y3	Pearson Correlation	.525**	.581**	1	.181	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.139	.000
	N	68	68	68	68	68
Y4	Pearson Correlation	.037	.053	.181	1	.474**
	Sig. (2-tailed)	.764	.669	.139		.000
	N	68	68	68	68	68
Kinerja pustakawan	Pearson Correlation	.757**	.788**	.808**	.474**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliabilitas :

Pelatihan (X<sub>1</sub>)

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.834	4

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X11	12.40	2.422	.716	.767
X12	12.62	2.538	.615	.813
X13	12.57	2.427	.679	.783

X14	12.57	2.666	.650	.797
-----	-------	-------	------	------

Pelatihan X<sub>2</sub>

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.801	4

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X21	12.51	2.015	.648	.736
X22	12.49	2.343	.639	.743
X23	12.40	2.213	.563	.779
X24	12.46	2.311	.628	.747

Lingkungan Kerja X<sub>3</sub>

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.787	4

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X31	12.57	1.890	.652	.707
X32	12.76	2.093	.590	.742
X33	12.68	1.804	.555	.762
X34	12.81	1.829	.606	.730

## Kinerja Pustakawan (Y)

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.656	4

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	13.75	1.175	.540	.520
Y2	13.81	1.112	.579	.488
Y3	13.87	1.072	.606	.464
Y4	13.85	1.530	.108	.802

## Regresi Linier Berganda

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	lingkungan kerja, pelatihan, pendidikan <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: kinerja pustakawan

b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.629 <sup>a</sup>	.396	.368	1.110

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, pelatihan, pendidikan

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	51.755	3	17.252	13.998	.000 <sup>b</sup>
	Residual	78.878	64	1.232		
	Total	130.632	67			

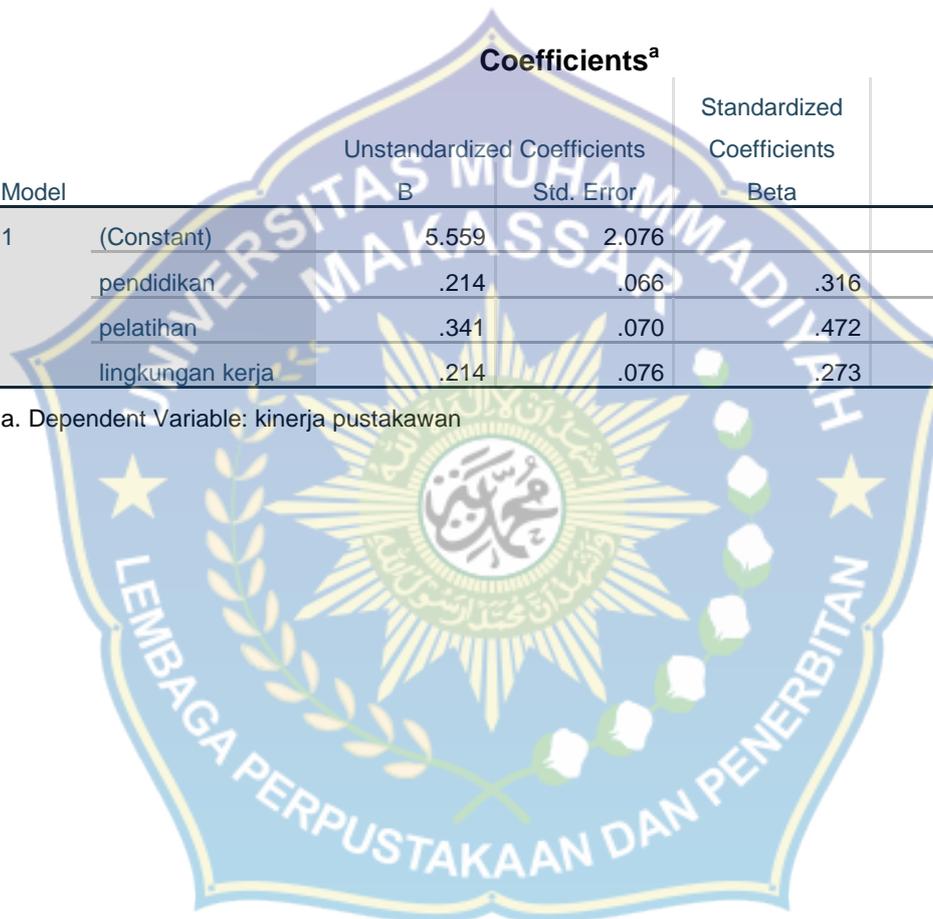
a. Dependent Variable: kinerja pustakawan

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, pelatihan, pendidikan

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.559	2.076		2.678	.009
	pendidikan	.214	.066	.316	3.247	.002
	pelatihan	.341	.070	.472	4.858	.000
	lingkungan kerja	.214	.076	.273	2.808	.007

a. Dependent Variable: kinerja pustakawan



**Lampiran Tabel R Statistika**

DF = n-2	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
	r 0,005	r 0,05	r 0,025	r 0,01	r 0,001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402

**Lampiran Tabel T Statistika**

Kum. Prob	t.85	t.90	t.95	t.975	t.99	t.995
satu-arah	0.15	0.1	0.05	0.025	0.01	0.005
dua-arah/db	0.3	0.2	0.1	0.05	0.02	0.01
1	1.9626	3.0777	6.3138	12.7062	31.8205	63.6567
2	1.3862	1.8856	2.9200	4.3027	6.9646	9.9248
3	1.2498	1.6377	2.3534	3.1824	4.5407	5.8409
4	1.1896	1.5332	2.1318	2.7764	3.7469	4.6041
5	1.1558	1.4759	2.0150	2.5706	3.3649	4.0321
6	1.1342	1.4398	1.9432	2.4469	3.1427	3.7074
7	1.1192	1.4149	1.8946	2.3646	2.9980	3.4995
8	1.1081	1.3968	1.8595	2.3060	2.8965	3.3554
9	1.0997	1.3830	1.8331	2.2622	2.8214	3.2498
10	1.0931	1.3722	1.8125	2.2281	2.7638	3.1693
11	1.0877	1.3634	1.7959	2.2010	2.7181	3.1058
12	1.0832	1.3562	1.7823	2.1788	2.6810	3.0545
13	1.0795	1.3502	1.7709	2.1604	2.6503	3.0123
14	1.0763	1.3450	1.7613	2.1448	2.6245	2.9768
15	1.0735	1.3406	1.7531	2.1314	2.6025	2.9467
16	1.0711	1.3368	1.7459	2.1199	2.5835	2.9208
17	1.0690	1.3334	1.7396	2.1098	2.5669	2.8982
18	1.0672	1.3304	1.7341	2.1009	2.5524	2.8784
19	1.0655	1.3277	1.7291	2.0930	2.5395	2.8609
20	1.0640	1.3253	1.7247	2.0860	2.5280	2.8453

22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601

21	1.0627	1.3232	1.7207	2.0796	2.5176	2.8314
22	1.0614	1.3212	1.7171	2.0739	2.5083	2.8188
23	1.0603	1.3195	1.7139	2.0687	2.4999	2.8073
24	1.0593	1.3178	1.7109	2.0639	2.4922	2.7969
25	1.0584	1.3163	1.7081	2.0595	2.4851	2.7874
26	1.0575	1.3150	1.7056	2.0555	2.4786	2.7787
27	1.0567	1.3137	1.7033	2.0518	2.4727	2.7707
28	1.0560	1.3125	1.7011	2.0484	2.4671	2.7633
29	1.0553	1.3114	1.6991	2.0452	2.4620	2.7564
30	1.0547	1.3104	1.6973	2.0423	2.4573	2.7500
31	1.0541	1.3095	1.6955	2.0395	2.4528	2.7440
32	1.0535	1.3086	1.6939	2.0369	2.4487	2.7385
33	1.0530	1.3077	1.6924	2.0345	2.4448	2.7333
34	1.0525	1.3070	1.6909	2.0322	2.4411	2.7284
35	1.0520	1.3062	1.6896	2.0301	2.4377	2.7238
36	1.0516	1.3055	1.6883	2.0281	2.4345	2.7195
37	1.0512	1.3049	1.6871	2.0262	2.4314	2.7154
38	1.0508	1.3042	1.6860	2.0244	2.4286	2.7116
39	1.0504	1.3036	1.6849	2.0227	2.4258	2.7079
40	1.0500	1.3031	1.6839	2.0211	2.4233	2.7045
41	1.0497	1.3025	1.6829	2.0195	2.4208	2.7012
42	1.0494	1.3020	1.6820	2.0181	2.4185	2.6981
43	1.0491	1.3016	1.6811	2.0167	2.4163	2.6951
44	1.0488	1.3011	1.6802	2.0154	2.4141	2.6923
45	1.0485	1.3006	1.6794	2.0141	2.4121	2.6896

47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	<b>0.2423</b>	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773

46	1.0483	1.3002	1.6787	2.0129	2.4102	2.6870
47	1.0480	1.2998	1.6779	2.0117	2.4083	2.6846
48	1.0478	1.2994	1.6772	2.0106	2.4066	2.6822
49	1.0475	1.2991	1.6766	2.0096	2.4049	2.6800
50	1.0473	1.2987	1.6759	2.0086	2.4033	2.6778
51	1.0471	1.2984	1.6753	2.0076	2.4017	2.6757
52	1.0469	1.2980	1.6747	2.0066	2.4002	2.6737
53	1.0467	1.2977	1.6741	2.0057	2.3988	2.6718
54	1.0465	1.2974	1.6736	2.0049	2.3974	2.6700
55	1.0463	1.2971	1.6730	2.0040	2.3961	2.6682
56	1.0461	1.2969	1.6725	2.0032	2.3948	2.6665
57	1.0459	1.2966	1.6720	2.0025	2.3936	2.6649
58	1.0458	1.2963	1.6716	2.0017	2.3924	2.6633
59	1.0456	1.2961	1.6711	2.0010	2.3912	2.6618
60	1.0455	1.2958	1.6706	2.0003	2.3901	2.6603
61	1.0453	1.2956	1.6702	1.9996	2.3890	2.6589
62	1.0452	1.2954	1.6698	1.9990	2.3880	2.6575
63	1.0450	1.2951	1.6694	1.9983	2.3870	2.6561
64	1.0449	1.2949	1.6690	<b>1.9977</b>	2.3860	2.6549
65	1.0448	1.2947	1.6686	1.9971	2.3851	2.6536
66	1.0446	1.2945	1.6683	1.9966	2.3842	2.6524
67	1.0445	1.2943	1.6679	1.9960	2.3833	2.6512
68	1.0444	1.2941	1.6676	1.9955	2.3824	2.6501
69	1.0443	1.2939	1.6672	1.9949	2.3816	2.6490
70	1.0442	1.2938	1.6669	1.9944	2.3808	2.6479

72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547

71	1.0441	1.2936	1.6666	1.9939	2.3800	2.6469
72	1.0440	1.2934	1.6663	1.9935	2.3793	2.6459
73	1.0438	1.2933	1.6660	1.9930	2.3785	2.6449
74	1.0437	1.2931	1.6657	1.9925	2.3778	2.6439
75	1.0436	1.2929	1.6654	1.9921	2.3771	2.6430
76	1.0436	1.2928	1.6652	1.9917	2.3764	2.6421
77	1.0435	1.2926	1.6649	1.9913	2.3758	2.6412
78	1.0434	1.2925	1.6646	1.9908	2.3751	2.6403
79	1.0433	1.2924	1.6644	1.9905	2.3745	2.6395
80	1.0432	1.2922	1.6641	1.9901	2.3739	2.6387









## RIWAYAT HIDUP



Nama : Sundari  
Agama : Islam  
No. Hp : 082343588003  
Email : [Sundarisyam02@gmail.com](mailto:Sundarisyam02@gmail.com)  
Alamat : Jl. Sultan Alauddin 3 Lr.10 No.8

Daerah Asal : Desa

Topoyo, Kec. Topoyo, Kab.

Mamuju Tengah, Sulawesi Barat.

Penulis dilahirkan di Desa Topoyo, Kec. Topoyo, Kab. Mamuju Tengah, Sulawesi Barat pada tanggal 02 Juni 1997 dari Ayah bernama Samsu Alam dan Ibu Gusnawati. Penulis merupakan anak ke 2 dari 5 bersaudara. Penulis menyelesaikan pendidikan di SD Inpres Waepute dari tahun 2003 dan selesai pada tahun 2009, kemudian penulis melanjutkan pendidikan di MTS DDI Tangkou dan selesai pada tahun 2012, kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Topoyo dan tamat pada tahun 2015, kemudian melanjutkan pendidikan pada tahun 2015 di Universitas Muhammadiyah Makassar dan penulis dapat menyelesaikan semester akhir pada tahun 2019.

Salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Penulis harus menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pustakawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan” Pengambilan judul ini bertujuan untuk memberikan manfaat bagi penulis, mahasiswa maupun pustakawan.