

**HUBUNGAN ANTARA KOMPETENSI DENGAN KINERJA
PUSTAKAWAN DI PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH ACEH**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

SAFRIDA

NIM. 170503118

**Mahasiswa Fakultas Adab dan Humaniora
Prodi Ilmu Perpustakaan**



**FAKULTAS ADAB & HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR –RANIRY
DARUSSALAM – BANDA ACEH
2022 M /1443 H**

**HUBUNGAN ANTARA KOMPETENSI DENGAN KINERJA
PUSTAKAWAN DI PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry
Darussalam Banda Aceh Sebagai Salah Satu Beban Studi
Program Studi Ilmu Perpustakaan**

Diajukan Oleh :

SAFRIDA


NIM.170503118


Mahasiswa Fakultas Adab dan Humaniora
Prodi Ilmu Perpustakaan

Disetujui Oleh :

Pembimbing I

Pembimbing II


Ruslan, S.Ag., M.Si., M.LIS
NIP. 19770101 200604 1 004


Asnawi, S.IP., M.IP
NIP. 19881122 202012 1 010

SKRIPSI

**Telah Diuji oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Fakultas Adab Dan Humaniora UIN Ar-Raniry dan Dinyatakan Lulus
Serta Diterima Sebagai Salah Satu Beban Studi Program Sarjana (S-1)
dalam Ilmu Perpustakaan**

**Pada Hari/Tanggal
Selasa, 08 Desember 2022
14 Jumadil Awal 1444 H**

**Di Darussalam-Banda Aceh
Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi**

Ketua

**Rulan, S. Ag., M.Si., M.LIS
NIP. 197701012006041004**

Sekretaris

**Asnawi, S.IP., M.IP
NIP. 198811222020121010**

Penguji I

**Dr. Zubaidah, S. Ag., M.Ed
NIP. 197004242001122001**

Penguji II

**Drs. Saifuddin A. Rasyid, M.LIS
NIP. 196002052000031001**

Mengetahui,

**Dekan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry
Darussalam – Banda Aceh**



**Syarifuddin, M.A. Ph.D
NIP. 197001011997031005**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Safrida

Nim : 170503118

Prodi : S1 Ilmu Perpustakaan

Judul Skripsi : Hubungan Antara Kompensi dengan Kinerja Pustakawan

Universitas Muhammadiyah Aceh

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah ini adalah hasil karya saya sendiri, jika dikemudian hari ditemukan pelanggaran-pelanggaran akademik dalam penulisan ini, saya bersedia diberikan sanksi akademik sesuai dengan peraturan dan undang- undang yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk di pergunakan sebagaimana mestinya.

Banda Aceh, 26 September 2022
Yang membuat pernyataan,



Safrida
NIM.170503118

KATA PENGANTAR



Puji serta syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Shalawat dan salam penulis persembahkan kepada Nabi Muhammad SAW. yang telah membawa umat manusia kepada dunia yang penuh dengan ilmu pengetahuan. Alhamdulillah dengan petunjuk dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Hubungan Antara Kompetensi Dengan Kinerja Pustakawan Di Universitas Muhammadiyah Aceh”**.

Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua yaitu ayahanda almarhum Zulkifli yang begitu saya cintai dan saat ini begitu saya rindukan, juga kepada ibunda Nursiah atas dukungan dan doa yang menjadi motivator terbesar penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Penulis juga mengucapkan kepada seluruh keluarga tercinta yang telah memberikan semangat bagi penulis dalam mengerjakan skripsi ini.

Penulis menyampaikan terimakasih setinggi-tingginya kepada bapak Ruslan S.Ag.,M.Si., M.LIS selaku pembimbing pertama dan kepada bapak Asnawi Asnawi, S.IP., M.IP selaku pembimbing kedua yang telah membimbing, memotivasi dan mengarahkan penulis sampai skripsi ini selesai. Ucapan terimakasih juga penulis hanturkan kepada Dekan Fakultas Adab dan Humaniora, Pembimbing Akademik, dosen-dosen program studi Ilmu Perpustakaan, serta kepada civitas akademika yang telah memberikan bimbingan dan bantuan kepada

penulis, ucapan terimakasih juga kepada kakak Khairiah S.IP, yang tak pernah bosan untuk selalu membantu dan mengajarkan penulis dalam proses skripsi ini, Ucapan terimakasih juga penulis juga sampaikan kepada kawan-kawan seperjuangan Sururi Aminy, dan teman-teman lainnya khususnya unit 04 yang telah memberikan bantuan berupa doa, dukungan, saran dan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Kebenaran selalu datang dari Allah SWT dan kesalahan itu datang dari penulis sendiri, karena itu penulis dengan segala kerendahan hati mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk menjadikan skripsi ini lebih baik lagi. Akhir kata penulis berharap kiranya skripsi ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermamfaat kepada semua pembaca dan khususnya bagi penulis sendiri.

Banda Aceh, 26 September 2022
Yang membuat pernyataan,

Ar-Raniry **Safrida**

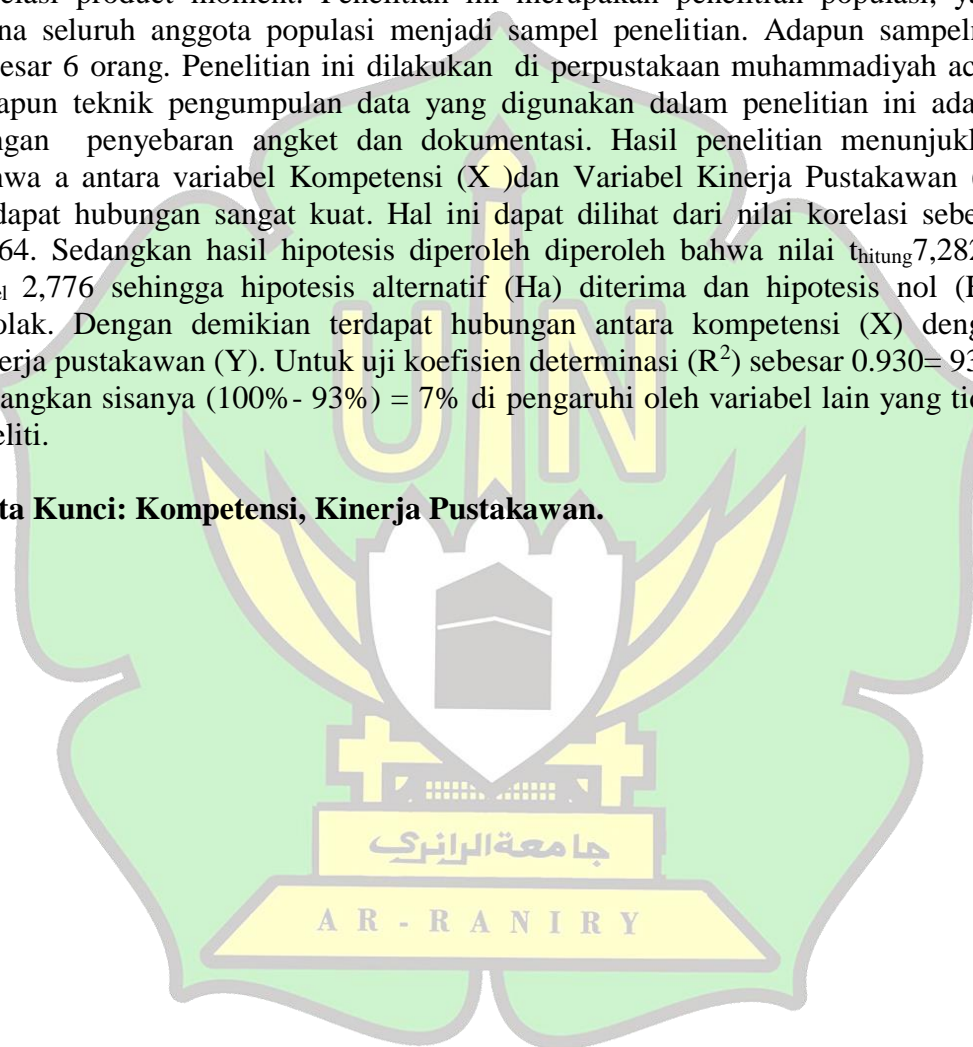
NIM.170503118

A R - R A N I R Y

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Hubungan Antara Kompetensi Dengan Kinerja Pustakawan Di Perpustakaan Muhammadiyah Aceh” rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana hubungan antara kompetensi dengan kinerja pustakawan di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Aceh? Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik analisis data menggunakan rumus korelasi product moment. Penelitian ini merupakan penelitian populasi, yang mana seluruh anggota populasi menjadi sampel penelitian. Adapun sampelnya sebesar 6 orang. Penelitian ini dilakukan di perpustakaan muhammadiyah aceh. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan penyebaran angket dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa a antara variabel Kompetensi (X) dan Variabel Kinerja Pustakawan (Y) terdapat hubungan sangat kuat. Hal ini dapat dilihat dari nilai korelasi sebesar 0,964. Sedangkan hasil hipotesis diperoleh diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} 7,282 > t_{tabel} 2,776$ sehingga hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Dengan demikian terdapat hubungan antara kompetensi (X) dengan kinerja pustakawan (Y). Untuk uji koefisien determinasi (R^2) sebesar $0.930 = 93\%$, sedangkan sisanya $(100\% - 93\%) = 7\%$ di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

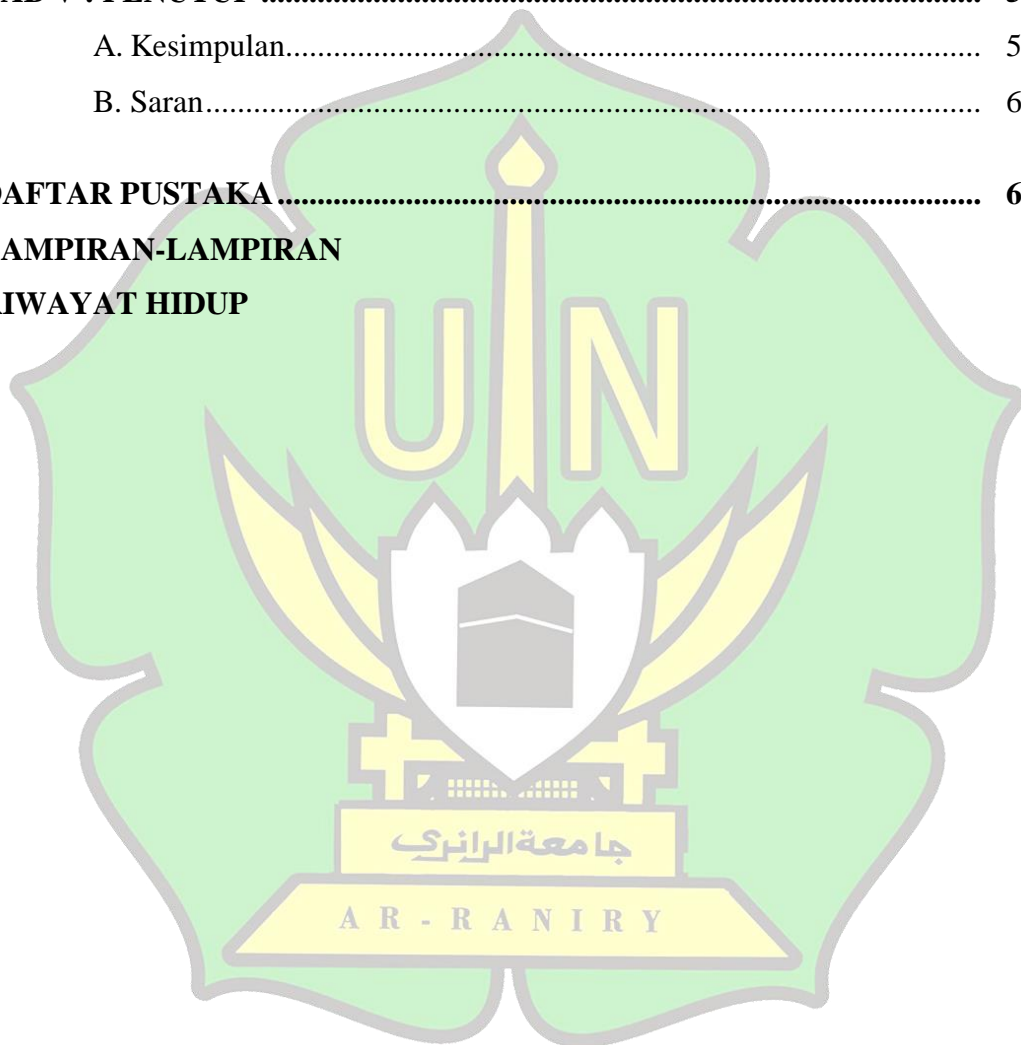
Kata Kunci: Kompetensi, Kinerja Pustakawan.



DAFTAR ISI

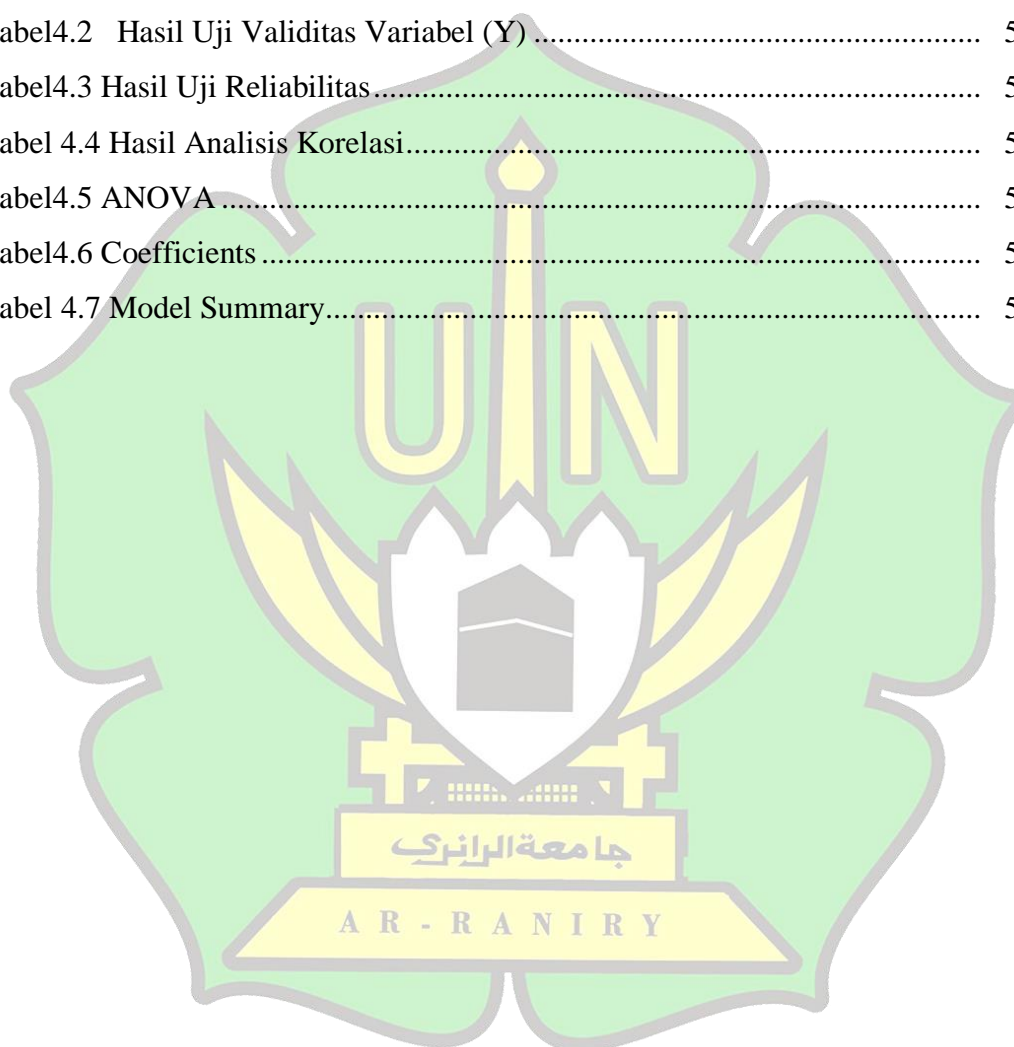
LEMBARAN PEGESAHAN.....	i
LEMBARAN PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI.....	ii
LEMBARAN KEASLIAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I: PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	7
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Mamfaat Penelitian	8
E. Penjelasan Istilah.....	8
BAB II : LANDASAN TEORI.....	12
A. Kajian Pustaka.....	12
B. Kompetensi.....	17
1. Pengertian Kompetensi.....	17
C. Kompetensi Pustakawan	20
1. Pengertian Kompetensi Pustakawan.....	20
D. Standar Kompetensi Pustakawan	22
E. Kinerja Pustakawan.....	31
F. Unsur-Unsur Penilaian Kinerja Pustakawan	34
BAB III : METODE PENELITIAN.....	40
A. Rancangan Penelitian	40
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	41
C. Hipotesis.....	41
D. Populasi dan Sampel	42
E. Teknik Pengunmpulan Data	43
F. Validitas dan Reliabilitas	45

G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	48
BAB IV : HASIL PENELITIAN	50
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	50
B. Hasil Penelitian	59
BAB V : PENUTUP	59
A. Kesimpulan.....	59
B. Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP	



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skala Penilaian Jawaban	47
Tabel 3.2 Interpretasi Nilai Reliabilitas.....	48
Tabel 3.3 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	49
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel (X)	54
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel (Y)	55
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas	56
Tabel 4.4 Hasil Analisis Korelasi.....	56
Tabel 4.5 ANOVA	57
Tabel 4.6 Coefficients	57
Tabel 4.7 Model Summary.....	58



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Keputusan Pembimbing Skripsi dari Dekan Fakultas Adab dan Humaniora UIN-Raniry Banda Aceh
- Lampiran 2 : Surat Izin Mengadakan Penelitian di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Aceh
- Lampiran 3 : Surat Balasan dari Perperpustakaan Universitas Muhammadiyah Aceh
- Lampiran 4 : Lembar Kuesioner (Angket Penelitian)
- Lampiran 5 : Hasil Uji Validitas Variabel X dan Y.
- Lampiran 6 : Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y
- Lampiran 7 : Tabulasi Data Mentah Hasil Penelitian
- Lampiran 8 : Daftar Riwayat Hidup



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi seperti perpustakaan sangat di pengaruhi oleh adanya sumber daya manusia yang terdapat didalamnya. Adapun sumber daya manusia yang dimaksudkan disini adalah seorang pustakawan, dimana pustakawan memiliki peran yang sangat penting dalam membantu untuk mencapai tujuan atau sasaran yang diinginkan oleh perpustakaan serta dapat membantunya dalam membangun citra positif perpustakaan dihadapan masyarakat.

Dalam Undang-Undang perpustakaan nomor 43 tahun 2007 di jelaskan bahwa pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang di peroleh melalui pendidikan/ atau pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan.¹ Kompetensi pustakawan adalah kemampuan yang dimiliki seorang pustakawan dalam menjalankan tugas atau kerjanya di perpustakaan. Dengan adanya kompetensi yang dimiliki oleh pustakawan akan menjamin terwujudnya layanan yang bermutu. Oleh karena itu, untuk menjadi pustakawan harus ada persyaratan minimal yang dimiliki dan sesudah menjadi pustakwan harus berupaya

¹ Undang- Undang Republik Indonesia.2007, *Undang- Undang Republik Indonesian No. 43 Tahun 2007 Tentang perpustakaan*, (Jakarta: Perpustakaan Nasional RI, 2007), hal. 2.

meningkatkan kompetensi tersebut. Kompetensi pustakawan harus selalu ditingkatkan secara berkelanjutan.²

Peran seorang pustakawan untuk membantu mengembangkan perpustakaan dapat dijalankan dengan baik bila perpustakaan tersebut memiliki pustakawan yang berkualitas, dimana hal ini di pengaruhi dari baik buruknya kinerja yang mereka hasilkan ketika menyelesaikan suatu pekerjaan. Supriyanto dan Machfudz menyebutkan standar kinerja seorang dinyatakan baik apabila mencakup beberapa faktor seperti kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kedisiplinan, kreativitas dan inovasi, kehadiran, kerja sama tim, bertanggung jawab dalam melakukan perencanaan pekerjaan.³

Untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik maka dibutuhkan suatu kompetensi yang baik pula didalam diri pustakawan, adapun kompetensi tersebut juga diharapkan sesuai dengan bidang ilmu perpustakaan yang sebelumnya di peroleh melalui pendidikan kepustakawanan agar lebih memudahkan para pustakawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Wicaksono menyebutkan secara umum pustakawan harus memiliki 4 jenis kompetensi/skill yaitu: manajemen informasi, interpersonal, teknologi informasi dan manajemen. Untuk menjadi seseorang pustakawan maka setiap pustakawan harus selalu berupaya meningkatkan kompetensi/ skill mereka secara berkelanjutan. Seseorang yang dapat dinyatakan memiliki kompetensi apabila

²Muhammad Riandy ArsinSiregar, *Kompetensi Yang Harus di Miliki Seorang Pustakawan (Pengelola Perpustakaan)*, Jurnal Iqra', Vol. 09 No. 02, Oktober 2015, hal.211-216.

³ Supriyanto dan Masyhuri Machfudz, *Metodelogi Riset manajemen Sumber Daya Manusia* (Malang: UIN- MALIKI Press,2010), hal. 141.

mereka menguasai pengetahuan dalam bidangnya, memiliki kemampuan dan motivasi tinggi dalam pencapaian kesuksesan.⁴

Kinerja atau performance merupakan sebuah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.⁵

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.⁶ Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil dari pekerjaan seorang yang di ukur berdasarkan standar sesuai dengan ketentuan dan berdasarkan waktu yang telah ditetapkan. Dengan demikian kinerja pustakawan dapat diartikan sebagai prestasi kerja pustakawan yang dideskripsikan sebagai bentuk pemberian jasa dari jumlah dan kualitas pekerjaan yang dilakukan pustakawan, baik itu berupa pengadaan bahan

⁴Hendro Wicaksono, "Kompetensi Perpustakaan dan Pustakawan Dalam Implementasi Teknologi Informasi Diperpustakaan". Visi Pustaka, Vol. ,6 No.2, Desember 2004, hal. 7.

⁵Moehariono, *Pengukur Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi, Jakarta : Rajawali Pers, 2014, hal. 5.

⁶Vethzal Rivai Dan Basri, *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), hal. 50.

pustaka, pengolahannya, ataupun pelayanannya, yang dimana seorang pustakawan yang baik adalah pustakawan yang memiliki kinerja yang baik dengan kata lain pustakawan yang mampu mengerjakan tugas yang di embankan kepadanya dengan profesional.

Menurut Dewan Direktur *Special Libraries Association* (SLA) ada dua jenis kompetensi yang harus dimiliki pustakawan yaitu: Kompetensi Profesional dan kompetensi personal. Adapun yang dimaksud dengan kompetensi profesional yaitu menyangkut pengetahuan yang dimiliki pustakawan khusus dalam bidang sumber daya informasi, akses informasi, teknologi informasi, manajemen riset, serta kemampuan untuk menggunakan bidang pengetahuan sebagai basis dalam memberikan layanan perpustakaan dan informasi. Sedangkan kompetensi personal adalah keterampilan atau keahlian, sikap dan nilai yang memungkinkan pustakawan berkerja secara efisien, menjadi komunikator yang baik, memusatkan perhatian pada semangat belajar sepanjang karir, dapat mendokumentasikan nilai tambah atas karyanya dan selalu dapat bertahan dalam dunia kerja yang baru.⁷

Ciri-ciri profesionalisme seorang pustakawan dapat dilihat berdasarkan karakteristik- karakteristik sebagai berikut:

1. Memiliki ilmu pengetahuan, keterampilan, kecakapan, dan keahlian yang mampu dalam bidangnya.
2. Memiliki tingkat kemandirian yang tinggi
3. Memiliki kemampuan untuk berkolaborasi dan bekerjasama

⁷Blasius Sudarsono, *Antologi Kepustakawanan Indonesia* (Jakarta; Sagung Seto, 2006), hal.150.

4. Senantiasa berorientasi pada jasa dan menjunjung tinggi kode etik pustakawan
5. Senantiasa melihat ke depan atau berorientasi pada masa depan.⁸

Menurut Spencer Hubungan kompetensi dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan karyawan apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (*the right man the right job*).⁹

Menurut Spencer, bahwa kompetensi mempunyai hubungan sebab akibat (*Casually reated*) jika dikaitkan dengan dengan kinerja seorang karyawan, serta kompetensi yang terdiri atas : motif (*motive*), sifat (*trait*), konsep diri (*self concept*), dan keterampilan (*skill*), serta pengetahuan (*knowledge*), diharapkan dapat memprediksikan perilaku seseorang sehingga pada akhirnya dapat memprediksikan kinerja orang tersebut. Kompetensi selalu mengandung maksud dan tujuan tertentu yang merupakan dorongan motif atau sifat (*train*) yang menyebabkan suatu tindakan seseorang untuk memperoleh suatu hasil.¹⁰

Menurut Wibowo hubungan kompetensi dengan kinerja adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut, kompetensi pegawai yang memadai berarti akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan

⁸Tjahjono Widijanto, *Sentralitas Kompetensi, Aplikasi Teknologi Informasi, Dan Strategi Holistik : Upaya Perpustakaan-Pustakawan Meningkatkan Profesionalisme Dan Kualitas Layanan Di Era Globalisasi*, Vol.10, No.3, (Jakarta : Visi Pustaka, 2008), hal.12.

⁹Moehersono, *Pengukur Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi, Jakarta : Rajawali Pers, 2014, hal. 10.

¹⁰Moehersono, *Pengukur Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi, Jakarta : Rajawali Pers, 2014, hal. 10.

baik sesuai dengan waktu maupun target yang telah ditetapkan dalam program kerja. Semakin tinggi kompetensi seorang pegawai maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dicapainya.¹¹ Dari uraian diatas terlihat bahwa salah satu penentu kualitas perpustakaan adalah kemampuan pustakawan dalam mengelola perpustakaan, Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai yang baik tidak terlepas dari kompetensi yang dimiliki pegawai.

Kinerja pustakawan dapat diukur dari beberapa indikator yang menjadi standar dalam pengukuran suatu kinerja, setiap profesi memiliki beberapa standar yang menjadi pedoman dalam mengukur kompetensi kinerja dalam pekerjaannya, standar yang menjadi indikator dalam mengukur kompetensi kinerja seorang pustakawan terdapat dalam Undang- Undang No 83 Tahun 2012 menggunakan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) yaitu kompetensi umum, kompetensi inti dan kompetensi khusus.¹²

Berdasarkan data hasil observasi awal yang peneliti lakukan diketahui bahwa Perpustakaan Muhammadiyah Aceh ialah perpustakaan perguruan tinggi yang memiliki tujuan utama membantu perguruan tinggi dalam tujuannya yaitu memenuhi kebutuhan informasi, menyediakan bahan pustaka rujukan, dan menyediakan jasa peminjaman. Untuk mencapai semua tujuan utama dari perpustakaan perguruan tinggi tidak terlepas dari kualitas pustakawan yang mengelola perpustakaan tersebut. Saat ini sistem layanan di perpustakaan

¹¹Wibowo,*Manajemen Kinerja*.(Jakarta; PT. Rajagrafindo Persada, 2007), hal.86.

¹²Kementerian Tenaga Kerja Transmigrasi. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI Nomor: 83.tahun 2012, *Tentang Tata Cara Penerapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia*, Jakarta: Kementerian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI, 2012.

Muhammdiyah Aceh ialah sistem layanan terbuka atau *Open Acces*. Perpustakaan Muhammadiyah Aceh juga memiliki beberapa aktivitas layanan perpustakaan diantaranya yaitu : Layanan Sirkulasi (peminjaman dan pengembalian buku). Layanan baca ditempat, OPAC (Online Public Access Catalog) Repository, Layananan Referensi, danLayanan Internet. Perpustakaan Muhamadiyah juga sudah menerapkan SLIMS yaitu Sistem Otomasi Perpustakaan, dimana aplikasi tersebut digunakan untuk memudahkan layanan baik itu peminjaman, pengimputan data koleksi buku, dan juga pecarian koleksi. Pustakawan sebagai operator dalam mendukung kegiatan pelayanan, mempunyai peran penting dalam memajukan perpustakaan. Perpustakaan Muhammadiyah Aceh juga memiliki 6 orang pustakawan yang mempunyai latar belakang pendidikan ilmu perpustakaan.

Hal yang menarik bagi penulis, penulis ingin mengetahui lebih lanjut apakah kompetensi yang dimiliki oleh pustakawan perpustakaan tersebut berhubungan terhadap kinerja yang dihasilkan terlebih latar belakang pendidikannya merupakan Sarjana Ilmu Perpustakaan. Sehingga penelitian ini berjudul “**Hubungan Antara Kompetensi Dengan Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Aceh**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu apakah terdapat hubungan antara kompetensi dengan kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Aceh?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara kompetensi dengan kinerja pustakawan di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Aceh.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah baru terhadap ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang pendidikan tentang kompetensi dan kinerja pustakawan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Aceh. Hasil karya ilmiah ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu referensi dan sumber rujukan bagi peneliti selanjutnya.

2. Secara praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pustakawan dan dapat memenuhi peran dan tanggung jawabnya sebagai pustakawan, khususnya dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja pustakawan.

E. Penjelasan Istilah

Berhubung suatu istilah sering kali menimbulkan bermacam-macam penafsiran, maka penulis merasa perlu menjelaskan terlebih dahulu beberapa istilah yang digunakan dalam judul skripsi ini. Berdasarkan rumusan masalah, maka uraian definisi istilah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Kompetensi adalah kewenangan (kekuasaan) untuk (memutuskan) sesuatu.¹³ Kompetensi menurut Spencer dan Spencer dalam Palan adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Kompetensi menunjukkan karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (superior performer) di tempat kerja.¹⁴

Kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dengan untuk mencapai keberhasilan dalam melaksanakan tugasnya yang mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku di dalam suatu organisasi.¹⁵ Pustakawan sebagai pemegang kendali perpustakaan secara profesional memiliki keterampilan yang unik dalam menjalankan profesinya sebagai pustakawan, yaitu mempunyai kemampuan berkomunikasi dengan baik, kesediaan membantu menemukan informasi, tanggap terhadap masalah yang disampaikan pengguna, bersikap ramah, memiliki sikap prososial yang tinggi yang dapat dilakukan oleh

¹³Poewadarminta, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta :Balai Pustaka, 1993), hal.518.

¹⁴Palan, R. *Competency Management Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Penerjemah: Octa Melia Jalal. Jakarta: PPM Indonesia.2007, hal.84.

¹⁵ Ninis Agustini Damayani, *Kompetensi Dan Sertifikasi Pustakawan : Ditinjau Dari Kesiapan Dunia Pendidikan Ilmu Perpustakaan*, Media Pustakawan, Vol.18 No. 3 & 4 Tahun 2011. hal.20.

pustakawan dalam berinteraksi dengan penggunanya. Kompetensi pustakawan meliputi komitmen terhadap pelayanan pengguna, memahami betul keberadaan perpustakaan dimana pustakawan tersebut bekerja, memiliki kemampuan kepemimpinan yang mencakup berpikir secara kritis, pengambilan resiko, dan kreativitas, juga memperlihatkan kemampuan komunikasi yang baik.

Kompetensi pustakawan menurut standar Nasional Perpustakaan Perguruan Tinggi (SNP) adalah mereka yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan atau pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan.¹⁶

Adapun kompetensi pustakawan menurut penulis maksud dalam skripsi ini yaitu kemampuan, pengetahuan, serta keterampilan yang dimiliki oleh pustakawan Universitas Muhammadiyah Aceh dalam memberikan setiap layanan terhadap pengunjung perpustakaan.

2. Kinerja Pustakawan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja berarti (1) sesuatu yang dicapai, (2) prestasi yang diperhatikan, dan (3) kemampuan kerja. Dari uraian tersebut dapat dikemukakan bahwa kinerja (performance) dapat berupa hasil kerja, prestasi kerja, atau tingkat keberhasilan seseorang dalam tugas dan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya.¹⁷

¹⁶Standar Nasional Perpustakaan (SNP), *Standar Nasional Perpustakaan Bidang Perpustakaan Sekolah Dan Perpustakaan Perguruan Tinggi* (Jakarta: Perpustakaan Nasional RI,2011), hlm. 2

¹⁷*Kamus Besar Bahasa Indonesia*. 1990, Jakarta: Raja Grafindo Persada.hal .503.

Kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pustakawan serta organisasi bersangkutan.¹⁸

Pustakawan adalah ahli perpustakaan. Dengan pengertian tersebut berarti Pustakawan adalah orang yang menyelenggarakan kegiatan perpustakaan dengan jalan memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan tugas lembaga induknya berdasarkan ilmu yang dimiliki melalui pendidikan. Dalam UU NO. 43 tahun 2009 disebutkan bahwa pustakawan adalah seorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan.¹⁹ Kinerja pustakawan adalah gambaran mengenai tingkat kemampuan pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/ kebijakan dalam periode waktu tertentu berdasarkan tujuan dan sasaran yang telah ditentukan guna mewujudkan visi dan misi organisasi perpustakaan.²⁰

Adapun yang dimaksud dengan Kinerja pustakawan menurut penulis dalam skripsi ini adalah tingkat keberhasilan pustakawan perpustakaan universitas muhammadiyah aceh dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pustakawan serta tanggung jawab yang diberikan pada perpustakaan.

¹⁸ Mangkuprawira Dan Hubeis, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2007), hal. 20.

¹⁹ Redaksi Penerbit Tamita Utama, *Undang- Undang RI Nomor 43 Tahun 2009 Tentang Kearsipan dan Perpustakaan Desa dan Kelurahan Tahun 2010*, (Jakarta: Tamita Utama, 2010), hal. 76.

²⁰ Uswah, *Pengaruh Kepemimpinan Dalam Optimalisasi Kinerja Peprustakaan*, *Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*. Vol. 3, Nomor 1. Tahun 2014. Semarang: FPPTI Jawa Tengah. hal. 73-81.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

Untuk menguatkan kajian skripsi ini, penulis menelusuri beberapa tulisan yang sudah pernah dituliskan sebelumnya dan mengetahui perbedaan serta kemiripan dengan penelitian yang penulis lakukan nantinya. Ada beberapa penelitian sejenis yang pernah dilakukan peneliti sebelumnya, penelitian tersebut memiliki perbedaan dan juga kemiripan dengan penulis lakukan.

Penelitian pertama oleh Puti Asmarani , dengan judul “Kompetensi Pustakawan Dalam Penyedia Informasi Yang Efektif Bagi Pemustaka Diperpustakaan Universitas Al- Azhar Indonesia” tahun 2015. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi pustakawan dalam penyediaan informasi yang efektif bagi pemustaka. Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah koesioner. Selanjutnya teknik analisis data menggunakan regresi linear sederhana dengan menggunakan bantuan software SPSS version 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata- rata kompetensi pustakawan memiliki nilai 3,36 dan penyediaan informasi yang efektif bagi pemustaka memiliki nilai 3,23. Kedua nilai ini berada pada skala interval 3,25-4,00 yang erarti sangat tinggi dan 2,50-3,24 yang berarti tinggi. Hal yang membuat kompetensi pustakawan berpengaruh karena pustakawan sudah menglompokkan dan menyaring informasi sesuai dengan yang di butuhkan pemustaka. Sedangkan dalam penyediaan informasi yang efektif bagi pemustaka

karena pemustaka sadar dan dapat bertanggung jawab dalam menggunakan informasi yang dicari sudah sesuai dengan yang di inginkan. Sehingga kompetensi pustakawan dalam penyediaan informasi yang efektif bagi pemustaka mempunyai pengaruh dan hubungan yang kuat.²¹

Penelitian kedua dilakukan oleh Amaluddi Zaihal, dkk. tahun 2017 dengan judul “Hubungan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kompetensi Pustakawan Universitas Negeri Makasar”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompetensi pustakawan Universitas Negeri Makasar, untuk mengetahui peningkatan mutu kompetensi pemustaka di UPT Universitas Negeri Makasar, serta untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara pelatihan kompetensi pustakawan terhadap mutu pustakawan Universitas Negeri Makasar. Penelitian ini tergolong penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif merupakan suatu metode penelitian yang bertujuan untuk menentukan menganalisa dan mengklasifikasi dengan survey, angket, studi kasus atau dengan observasi sehingga bermamfaat bagi komptensi pustakawan serta dapat diterapkan pada berbagai macam masalah. Deskriptif berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang di teliti melalui data atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum. Pendekatan deskriptif kuantitatif dimaksudkan untuk memberikan gambaran hubungan antara pelatihan kompetensi pustakawan terhadap

²¹Puti Asmarani, Skripsi Karya Ilmiah : *Kompetensi Pustakawan Dalam Penyediaan Informasi Yang Efektif Bagi Pemustaka Diperpustakaan Universitas Al- Azhar Indonesia*, (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta : Fakultas Adab Dan Humaniora Studi Ilmu Perpustakaan, 2015), hal. ii

peningkatan mutu pustakawan Universitas Negeri Makassar. Dalam penelitian ini dilakukan pelatihan kompetensi pustakawan selama tiga (3) hari berturut-turut. Pustakawan dapat dikatakan kompeten jika memiliki kompetensi dan kinerja yang baik dan memenuhi standar seperti dalam UU No. 43 Tahun 2007 pasal 29 tentang perpustakaan. Pada Distribusi Frekuensi dan Persentase Nilai Uji Kompetensi umum pustakawan menunjukkan bahwa dari terjadi peningkatan nilai uji kompetensi pustakawan yang berada pada kategori tinggi dari 34 peserta yang memperoleh presentase 47,05 % pada pra tes dan peserta mengalami peningkatan nilai uji kompetensi pustakawan yang signifikan menjadi 67,65 % pada post tes. Sedangkan pada kategori sangat tinggi dari 5,9% pada pra tes menjadi presentase 11,76% pada post tes.²²

Penelitian ketiga, Andi Milu Margina tahun 2020 Dengan Judul “Pengaruh Kompetensi Digital (E- Skills) Terhadap Kinerja Pustakawan Di UPT Perpustakaan Hasanuddin”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi digital (E- Skills) terhadap kinerja pustakawan Perpustakaan Universitas Hasanuddin. Sumberdata dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, teknik pengumpulan data melalui penyebaran daftar pertanyaan. populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pustakawan yang ada di Perpustakaan Universitas Hasanuddin dan aktif bekerja di perpustakaan Universitas Hasanuddin sebanyak 48 orang. Penelitian ini mengambil seluruh pustakawan sebagai responden atau pengambilan sampel secara total (total

²² Zaihal Amaluddin, Dkk. “Hubungan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kompetensi Pustakawan Universitas Negeri Makasar” Proceedings Of National Seminar, Research Institute Of Universitas Negeri Makasar, 2017 hal. 688-689.

sampling) karena jumlah sampel yang sedikit. Analisis data yang digunakan adalah analisis data deskriptif untuk menjelaskan frekuensi dari masing-masing variabel serta uji statistik regresi linear sederhana untuk membuktikan adanya pengaruh antara kompetensi digital (e-skill) terhadap kinerja pustakawan di perpustakaan Universitas Hasanuddin. Hasil uji statistik menerima hipotesis bahwa terdapat hubungan pengaruh positif yang signifikan antara variabel kompetensi digital (e-Skills), terhadap variabel kinerja pustakawan. Koefisien regresi sebesar 0,796 menunjukkan tingkat korelasi yang kuat. Temuan penelitian:kompetensi digital (e-Skills) pustakawan pada kategori baik, namun sebagian kecil pustakawan memiliki kompetensi digital (e-Skills) dibawah standar rata-rata, maka disarankan perlu ditingkatkan pengetahuan dan keterampilannya melalui Diklat teknis maupun fungsional kepustakawanan.²³

Dari beberapa kajian pustaka diatas, terdapat beberapa perbedaan antara penelitian yang penulis lakukan dengan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya. Penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh Puti Asmarani , Perbedaanya yaitu dalam penelitian yang penulis lakukan ini penulis berusaha menggali hubungan kompetensi yang dimiliki pustakawan terhadap kinerja pustakawan Universitas Muhammadiyah Aceh. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Puti Asmarani , dengan judul “Kompetensi Pustakawan Dalam Penyedia Informasi Yang Efektif Bagi Pemustaka Diperpustakaan Universitas Al- Azhar Indonesia” Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh

²³ Andi Milu Marguna, ““Pengaruh Kompetensi Digital (E- Skills) Terhadap Kinerja Pustakawan Di UPT Perpustakaan Hasanuddin”. (journal jupiter Vol.2, No.2. 2020), <https://journal.unhas.ac.id/index.php/jupiter/article/view/12726/6432>, diakses pada tgl 14 desember 2022, hal.104- 105.

kompetensi pustakawan dalam penyediaan informasi yang efektif bagi pemustaka. Adapun perbedaan lainnya yaitu Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah koesioner. Selanjutnya teknik analisis data menggunakan regresi linear sederhana Sedangkan dalam penelitian ini adalah pustakawan Muhammadiyah Aceh menggunakan Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik analisis data menggunakan rumus korelasi product moment. Penelitian ini merupakan penelitian populasi, yang mana seluruh anggota populasi menjadi sampel penelitian. Adapun persamaan dalam penelitian ini adalah terdapat beberapa persamaan dalam hal teori secara umum tentang kompetensi dan kinerja, kedua penelitian ini sama-sama menggunakan metode penelitian dengan pendekatan kuantitatif.

Penelitian yang dilakukan oleh Amaluddi Zaihal, dkk. dengan judul “Hubungan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kompetensi Pustakawan Universitas Negeri Makasar”. Juga memiliki perbedaan dan persamaan dalam penelitian yang penulis lakukan. Perbedaanya dalam penelitian Amaluddi Zaihal, dkk memiliki bertujuan untuk mengetahui kompetensi pustakawan Universitas Negeri Makasar, untuk mengetahui peningkatan mutu kompetensi pemustaka di UPT Universitas Negeri Makasar, serta untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara pelatihan kompetensi pustakawan terhadap mutu pustakawan Universitas Negeri Makasar. Sedangkan dalam penelitian ini yaitu berusaha menggali hubungan kompetensi yang dimiliki pustakawan terhadap kinerja pustakawan Universitas Muhammadiyah Aceh. Perbedaan lainnya Dalam penelitian yang

dilakukan oleh Amaluddi Zaihal dilakukan pelatihan kompetensi pustakawan.. Adapun persamaan dalam penelitian ini adalah terdapat beberapa persamaan dalam hal teori secara umum tentang kompetensi.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Andi Milu Margina Dengan Judul “Pengaruh Kompetensi Digital (E- Skills) Terhadap Kinerja Pustakawan Di UPT Perpustakaan Hasanuddin”. terdapat persamaan dan juga perbedaan antara penelitian ini. Perbedaannya dalam penelitian yang dilakukan oleh Andi Milu Margina memiliki tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi digital (E- Skills) terhadap kinerja pustakawan Perpustakaan Universitas Hasanuddin, sedangkan dalam penelitian ini yaitu berusaha menggali hubungan kompetensi yang dimiliki pustakawan terhadap kinerja pustakawan Universitas Muhammadiyah Aceh. Perbedaan lainnya dalam penelitian Andi Milu Margina teknik analisis data menggunakan regresi linear sederhana sedangkan dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasional. Selain itu, meskipun penelitian diatas terdapat keterkaitan, namun juga memiliki perbedaan pada judul yang digunakan, variabel penelitian, metode yang yang dipakai di dalam penelitian, serta tempat dan waktu dilakukannya penelitian berlangsung.

B. Kompetensi

1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan, pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai perilaku, dan karakteristik seseorang yang yang diperlukan untuk

melaksanakan pekerjaan tertentu dengan tingkat kesuksesan secara optimal.²⁴ Definisi kompetensi sering digunakan untuk karakteristik-karakteristik yang mendasari individu untuk mencapai kinerja maksimal. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur paling penting dalam menghadapi persaingan kerja di era globalisasi.

Sumber daya manusia yang tidak berkualitas akan tersingkir dan digantikan oleh sumber daya manusia yang lebih berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan profesi yang di dalamnya. Kompetensi menjadi persyaratan penting suatu profesi karena kompetensi akan memperlihatkan perilaku saat melaksanakan pekerjaan.

Sulistyo Basuki menyebutkan kompetensi adalah pengetahuan dan keterampilan yang dituntut yang dimiliki oleh seorang pekerja dalam Melaksanakan Tugasnya yang Sesuai dengan Nilai- Nilai yang Diterapkan oleh Satu organisasi dan juga merupakan kemampuan dasar yang memungkinkan seorang pekerja memiliki cara berfikir, bertindak laku dan membuat generalisasi dalam situasi apapun dan juga dapat menemukan jalan dalam menyelesaikan kesulitan yang berpotensi untuk berlangsung dalam waktu yang relatif lama.²⁵

Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan atau karakteristik yang berhubungan dengan tingkat kinerja suatu pekerjaan seperti pemecahan masalah, pemikiran analitis atau kepemimpinan. Kompetensi dapat menunjukkan integritas pribadi seseorang terhadap profesi yang digelutinya. Kompetensi menjadi syarat

²⁴Racman Hermawan, *Suatu Pendekatan Terhadap Kode Etik Pustakawan Indonesia* (Jakarta: Sagung Seto, 2006), hal. 174.

²⁵Sulistyo Basuki Dkk, *Perpustakaan Dan Informasi Dalam Konteks Budaya* (Jakarta: Departemen Ilmu Perpustakaan dan Informasi FIB UI, 2006), hal.3.

mutlak setiap individu dalam organisasi yang terukur dalam evaluasi kinerja. Masalah kompetensi menjadi makin mengemuka, karena kompetensi menawarkan suatu kerangka kerja organisasi yang efektif dan efisien dalam mendayagunakan sumber- sumber daya yang terbatas. Kompetensi juga dijadikan jaminan dan wujud tanggung jawab profesi kepada masyarakat pengguna jasa.²⁶ Sedangkan menurut Sjahrazad kompetensi adalah karakteristik seorang pegawai yang dapat memberikan kontribusi bagi keberhasilan pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian kinerja organisasi.²⁷

Dalam Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) bidang perpustakaan disebutkan kompetensi adalah kemampuan seseorang yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang dapat terobservasi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan.²⁸ Dengan demikian, maka kompetensi adalah suatu kombinasi keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang diperlukan untuk kesuksesan organisasi, penampilan diri dan perkembangan karier untuk pustakawan yang berkompeten di bidangnya.

Dari beberapa uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah sebuah pengetahuan dan keterampilan yang dituntut untuk dapat dimiliki oleh seorang pekerja dalam melaksanakan setiap tugasnya sesuai dengan nilai-nilai

²⁶Aris Sulaiman Ependi, Skripsi: *Kompetensi Teknologi Informasi dan Komunikasi Pegawai Pada Perpustakaan Umum Kabupaten Deli Serdang*, (Medan,Agustus 2014), hlm. 17.

²⁷Masdar Sjahrazad Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Untuk Pelayanan Publik* (Surabaya: Airlangga Universitas Press, 2009), hlm. 115.

²⁸Undang- Undang Republik Indonesia, *Undang- Undang Republik Indonesia No 83 Tahun 2012 Tentang Penetapan Rancangan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Sektor Jasa Kemasyarakatan, Sosial Budaya, Hiburan dan Perorangan Lainnya Bidang Perpustakaan Menjadi Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia*. (Jakarta: Perpustakaan Nasional RI, 2012), hlm. 2.

yang diterapkan oleh suatu organisasi dan merupakan sebuah kemampuan dasar yang memungkinkan seorang pekerja memiliki cara berpikir, bertindak, dan membuat generalisasi dalam situasi apapun, dan juga dapat menemukan jalan dalam menyelesaikan kesulitan yang berpotensi untuk berlangsung dalam waktu yang relatif lama.

C. Kompetensi Pustakawan

1. Pengertian Kompetensi pustakawan

Dalam undang-undang no 43 tahun 2007 mendefinisikan pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang di peroleh melalui pendidikan atau pelatihan kepustakawan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan.²⁹ Dalam peraturan tersebut pustakawan harus memiliki kompetensi serta tugas dan tanggung jawab. Kriteria tertentu yang berkaitan dengan bidang tugasnya adalah keterampilan serta pengetahuan dalam bidang perpustakaan yang didapat melalui pendidikan dan pelatihan dibidang kepustakawanan.

Kompetensi pustakawan menurut standar Nasional Perpustakaan Perguruan Tinggi (SNP) adalah mereka yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan atau pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan.³⁰

²⁹Undang-Undang Republik Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia No. 43 tahun 2007: Tentang Perpustakaan* (Jakarta: Perpustakaan Nasional RI, 2007), hal.2.

³⁰Standar Nasional Perpustakaan (SNP), *Standar Nasional Perpustakaan Bidang Perpustakaan Sekolah Dan Perpustakaan Perguruan Tinggi* (Jakarta: Perpustakaan Nasional RI, 2011), hlm. 2

Kompetensi pustakawan merupakan kemampuan yang dimiliki pustakawan dengan memanfaatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, serta perilaku guna memberikan pelayanan yang baik bagi pemustaka, kompetensi pustakawan dapat dijadikan sebagai acuan bagi pustakawan untuk melaksanakan pekerjaannya.³¹

Kompetensi pustakawan adalah kemampuan yang dimiliki seorang pustakawan dalam menjalankan tugasnya atau kerjanya di perpustakaan. Dengan adanya kompetensi yang dimiliki oleh pustakawan akan menjamin terwujudnya pelayanan yang bermutu. Oleh karena itu untuk menjadi seorang pustakawan harus ada persyaratan minimal yang dimiliki dan sesudah menjadi pustakawan harus berupaya meningkatkan kompetensi tersebut, kompetensi pustakawan harus selalu ditingkatkan secara berkelanjutan.³²

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi pustakawan merupakan sebuah pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan yang dimiliki seorang pustakawan yang bekerja di sebuah perpustakaan dalam melaksanakan setiap tugasnya di perpustakaan tempat ia bekerja. kompetensi tersebut akan tampak dari wujud tindakan pustakawan dalam pelaksanaan tugas kepustakawanannya. Dalam hal ini jelas sekali bahwa pendidikan adalah modal utama pustakawan dalam melaksanakan tugasnya, walaupun seseorang sudah lama bekerja di perpustakaan tetapi tidak mempunyai pendidikan pustakawan

³¹Lucky Dewi Pamungkas, Endah Setyowati, Hermatik. *Pengaruh Kompetensi Pustakawan Terhadap Prestasi Kerja*. (Jurnal Adminitrasi Publik (JAP), Vol.3, No.5. 2015), <https://www.neliti.com/publications/81659/pengaruh-kompetensi-pustakawan-terhadap-prestasi-kerja-studi-pada-perpustakaan-u>, diakses pada tgl 30 september 2022, hal.741.

³²Muhammad Riandy Arsin Siregar, *Kompetensi Yang Harus Dimiliki Seorang Pustakawan (Pengelola Perpustakaan)* (Jurnal Iqra', Vol.09, No.2. Oktober, 2015) (Pengelola Perpustakaan), (<http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/iqra/article/view/119>, diakses pada tgl 30 maret 2022, hal. 216.

maka dia tidak dapat disebut sebagai seorang pustakawan. jika sebuah perpustakaan mempunyai pustakawan yang kompeten dalam memberikan pelayanan kepada pengguna maka kepuasan pengguna akan memberikan rasa senang dan nilai kebanggaan tersendiri bagi diri pustakawan.

Menurut Spencer dalam Prihadi terdapat lima Karakteristik kompetensi pustakawan yaitu:

1. Motif (*motive*) adalah hal- hal yang seorang pikir atau inginkan secara konsisten yang yang menimbulkan tindakan.
2. Sifat (*traits*) adalah karakteristik fisik dan respons-respons konsisten terhadap situasi atau informasi
3. Konsep diri(*self-concept*) adalah sikap dan nilai- nilai yang dimiliki seseorang.
4. Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu, pengetahuan merupakan kompetensi yang paling kompleks.
5. Keterampilan (*skill*)adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.³³

D. Standar Kompetensi Pustakawan A N I R Y

Standar kompetensi pustakawan merupakan kriteria minimal kompetensi pustakawan yang dikeluarkan oleh organisasi profesi. Standar kompetensi pustakawan berisi norma-norma, teknis kemampuan dan pembakuan dalam upaya peningkatan kualitas layanan. Standar kompetensi pustakawan dapat dijadikan

³³Syaiful Fprihadi,Assessment Center: *Identifikasi, Pengukuran Dan Pengembangan Kompetensi*(Jakarta:Gramedia Pustaka Utama,2004),hal.92-94.

sebagai kriteria minimal tentang kompetensi pustakawan indonesia yang berlaku di wilayah NKRI dan standar kompetensi pustakawan dapat dijadikan sebagai tolak ukur untuk acuan penilaian kualitas pustakawan dalam bentuk formulasi dari komitmen atau janji pustakawan kepada masyarakat. Dengan kata lain standar kompetensi pustakawan adalah dokumen yang berisi komitmen atau jaminan kualitas pustakawan sebagai pelayan informasi yang terdapat berbagai jenis bahan pustaka.³⁴

Adapun dalam buku pedoman perpustakaan perguruan tinggi bahwa kompetensi yang harus dipenuhi oleh pustakawan terdiri dari:

1. Mempunyai pengetahuan dan mampu menjalankan fungsi dan aktivitas sistem perpustakaan.
2. Memiliki pengetahuan tentang isi-isi sumber informasi, termasuk kemampuan untuk mengevaluasi dan menyaring sumber- sumber tersebut secara kritis.
3. Memiliki pengetahuan tentang subjek khusus yang sesuai dengan kegiatan perguruan tinggi.
4. Mengembangkan dan mengelola layanan informasi dengan baik, mudah diakses dan cost effective (efektif dalam pembiayaan) yang sejalan dengan aturan strategis perguruan tinggi.
5. Menyediakan bimbingan dan bantuan terhadap pengguna layanan informasi dan perpustakaan.

³⁴Muhammad Riandy Arsin Siregar, *Kompetensi Yang Harus Dimiliki Seorang Pustakawan (Pengelola Perpustakaan)* (Jurnal Iqra', Vol.09, No.2 Oktober, 2015) (Pengelola Perpustakaan), (<http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/iqra/article/view/119>, diakses pada tgl 15 maret 2022, hal. 218.

6. Melakukan survey mengenai jenis dan kebutuhan informasi, layanan informasi dan produk- produk yang sesuai dengan kebutuhan pengguna.
7. Mengetahui dan mampu menggunakan teknologi informasi untuk pengadaan, pengorganisasian, dan penyebaran informasi.
8. Mengetahui dan mampu menggunakan teknologi pendekatan bisnis dan manajemen untuk mengkomunikasikan perlu layanan informasi kepada pimpinan perguruan tinggi.
9. Mengembangkan produk-produk informasi khusus untuk digunakan didalam atau diluar lembaga atau oleh pelanggan secara individu.
10. Mengevaluasi hasil penggunaan hasil informasi dan menyelenggarakan penelitian yang berhubungan dengan pemecahan masalah- masalah manajemen informasi.
11. Secara berkelanjutan memperbaiki layanan informasi untuk menanggapi perubahan kebutuhan.³⁵

Menurut Widijanto standar minimal kompetensi yang mutlak diperlukan oleh pustakawan pada zaman globalisasi ini terdiri atas 5 (lima) unsur kompetensi yaitu:

1. Kompetensi intelektual antara lain berupa kemampuan berpikir dan bernalar, kemampuan kreatif (meneliti dan menemukan), kemampuan yang mendukung kehidupan global.
2. Kompetensi interpersonal antara lain berupa kemandirian, ke independen, ke jujuran, keberanian, keadilan, keterbukaan, mengelola diri sendiri, dan

³⁵Departemen Pendidikan Nasional, *Buku Pedoman Perpustakaan Perguruan Tinggi*, (Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional RI, 2004), hal. 27.

menempatkan diri sendiri secara bermakna serta orientasi pada keunggulan yang sesuai dengan kehidupan global.

3. Kompetensi komunikatif antara lain berupa kemahiran wacana, kemampuan menguasai sarana komunikasi mutakhir, kemampuan menguasai satu bahasa, kemampuan bekerjasama, dan kemampuan membangun hubungan-hubungan dengan pihak lain yang mendukung kehidupan global dalam suatu sistem dunia.
4. Kompetensi sosial budaya antara lain berupa kemampuan hidup bersama orang lain, kemampuan memahami dan memeriksa keberadaan orang/pihak lain, kemampuan memahami dan menghormati kebiasaan orang lain, kemampuan berhubungan atau berinteraksi dengan pihak lain dan kemampuan bekerja sama secara multikultural.
5. Kompetensi kinestetis-vokasional antara lain berupa kecakapan mengoperasikan sarana-sarana komunikasi mutakhir, kecakapan melakukan pekerjaan mutakhir, dan kecakapan menggunakan alat-alat mutakhir yang mendukung perpustakaan untuk berkiprah dalam kehidupan global.³⁶

Berbeda dengan Wijianto, Wicaksono menyebutkan, seorang pustakawan disebut kompeten apabila memiliki kemampuan antara lain:

³⁶Widijanto, Tjahjono. *Memfaatkan Teknologi Informasi Perpustakaan Nasional Menjalankan Amanat Undang-Undang Perpustakaan*, 2008, hal. 23.

1. Skill Manajemen Informasi, yaitu mampu melakukan pencarian informasi, mendefinisikan kebutuhan informasi, melakukan penelusuran, memformulasikan strategi penelusuran, menggunakan informasi, evaluasi sumber, menilai informasi, mengintegrasikan informasi dari berbagai sumber berbeda, memilah informasi, interpretasi informasi, menciptakan informasi, mengorganisasi informasi melakukan abstraksi, melakukan pengindeksan, melakukan retensi atau review, dan mampu menyebarkan informasi.
2. Skill Interpersonal yang berguna bagi pustakawan dalam berhubungan dengan pemakai dan sesama rekan kerja seperti kemampuan berkomunikasi, mendengar dan mendiskusikan pendapat orang lain, memberikan feedback yang baik, mengatasi konflik dan memberikan respon yang tepat, menggunakan mekanisme formal dan informal, membangun tim dan memotivasi orang lain, self-learning skill, self-initiation, berkerja sama dengan tim, mampu melakukan sesuatu terfokus dan punya jiwa entrepreneurship.
3. Skill Teknologi Informasi, yaitu kemampuan untuk menggunakan berbagai perangkat teknologi informasi (TI) untuk membantu semua proses kerja.
4. Skill Manajemen, yaitu administrasi, memahami proses kegiatan perpustakaan, manajemen perubahan, melakukan koordinasi, mempunyai karakter kepemimpinan, pengukuran kinerja, mampu memajemen SDM,

proyek, hubungan baik dengan sesama pustakawan dan manajemen waktu.³⁷

Keberhasilan sebuah perpustakaan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sangat tergantung dari kompetensi pelayanan yang diberikan kepada pengunjung perpustakaan. Dengan mutu pelayanan yang baik, citra dan persepsi masyarakat terhadap perpustakaan juga akan semakin membaik. Oleh karena itu perpustakaan bukan hanya sekedar tempat penyimpanan bahan pustaka, akan tetapi terdapat upaya untuk mendayagunakan agar koleksi bahan pustaka yang ada dapat di mamfaatkan oleh pemakainya secara maksimal. Dengan demikian, untukmewujudkan pelayanan perpustakaan yang bermutu, maka kemampuan pustakawanlah yang perlu ditingkatkan baik dalam hal menguasai perkembangan informasi, ilmu pengetahuan, dan kemampuan dalam penelusuran sumber informasi.

Disamping kemampuan diatas, pustakawan perlu memiliki kemampuan lain, seperti dikemukakan Tjitropranoto Prabowo antara lain:

1. Memiliki kemampuan berkomunikasi sehingga dapat dengan mudah mengidentifikasi keperluan pengguna informasi.
2. Dapat berbahasa asing, terutama bahasa inggris sehingga mempermudah hubungan internasional.
3. Memiliki kemampuan mengembangkan teknik dan prosudur kerja dalam bidangnya.

³⁷Wicaksono, Hendro. *Kompetensi Perpustakaan Dan Pustakawan Dalam Implementasi Teknologi Informasi di Perpustakaan*,2004, hal. 7.

4. Mampu melaksanakan penelitian dibidang perpustakaan untuk menentukan inovasi baru sebagai alternatif pemecahan masalah berdasarkan kajian, analisis atau penelitian ilmiah.³⁸

Dalam upaya mengangkat profesionalitas pustakawan dalam kaitannya dengan era globalisasi informasi, keberadaan pustakawan yang terampil dalam pelayanan serta menguasai manajemen informasi merupakan potensi yang perlu dikembangkan, sehingga perpustakaan dalam upaya memenuhi kebutuhan pemakai akan dapat tercapai. Untuk mewujudkan profesionalitas pustakawan tersebut, dapat dilakukan dengan pendekatan psikologis, karena peningkatan berbagai pengetahuan dan keterampilan pustakawan tidak cukup hanya melalui proses belajar melainkan harus disertai pengembangan diri oleh individu pustakawan bersangkutan. Dengan peningkatan berbagai pengetahuan, keterampilan dan pengembangan diri tersebut, maka kemungkinan besar kinerja pustakawan dalam melaksanakan tugasnya juga akan mengalami peningkatan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa setiap pustakawan harus memiliki tingkat kompetensi maksimal yang sesuai dengan bidangnya, selain itu juga pustakawan harus memiliki kemampuan yang mencakup sikap yang baik dan menyenangkan dalam hal melayani pengguna, kemudian mampu beradaptasi dengan berbagai situasi, memiliki jiwa kepemimpinan dan dapat berkomunikasi secara efektif.

Terkait dengan standar kompetensi, pemerintah telah membuat Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) di bidang perpustakaan yang di

³⁸Prabowo Tjtropranoto, *Penelitian Dan Sumber Daya Manusia Di Bidang Perpustakaan*,(Bogor: Pusat Perpustakaan Pertanian dan Komunikasi Penelitian, 1995), hal.1-9.

selenggarakan dan dibuat oleh Perpustakaan Nasional pada tahun 2011 yang sebelumnya belum ada standar khusus dan alat ukur mengenai kompetensi pustakawan di Indonesia. Adapun tujuan dari penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional dibidang perpustakaan adalah untuk meningkatkan profesionalisme pustakawan dalam menjalankan perannya sebagai mediator dan fasilitator informasi, menjadi tolak ukur kinerja pustakawan, menghasilkan pengelompokan keahlian pustakawan sesuai dengan standarisasi yang telah divalidasi oleh lembaga sertifikasi, dan pustakawan memiliki standar dan kode etik dalam menjalankan profesinya.³⁹

Berdasarkan Undang- Undang No 83 Tahun 2012 tentang Standar kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) , bidang perpustakaan pustakawan harus memiliki tiga kelompok unit kompetensi, yaitu :

1. Kompetensi umum

Kompetensi umum adalah kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh oleh setiap pustakawan, diperlukan untuk melakukan tugas- tugas perpustakaan meliputi :

- 1) Mengoperasikan komputer tingkat dasar
- 2) Menyusun rencana kerja perpustakaan
- 3) Membuat laporan kerja perpustakaan. Kompetensi umum ini melekat dalam inti dan khusus.

2. Kompetensi inti

³⁹Daryono, *Opini: Kompetensi Pustakawan Berbasis Standar Kompetensi Kinerja Nasional Indonesia (SKKNI) Di Era Perpustakaan Digital*. Vol. 5. No.1, 2019, diakses melalui <https://ejournal.perpusnas.go.id/md/article/view/713/705> tgl akses 17 maret 2022. hlm.17.

Kompetensi inti adalah kompetensi adalah kompetensi fungsional yang harus dimiliki oleh setiap pustakawan dalam menjalankan tugas-tugas ini dan wajib dikuasai oleh pustakawan. Kompetensi inti meliputi :

- 1) Melakukan seleksi bahan perpustakaan
 - 2) Melakukan pengadaan bahan perpustakaan
 - 3) Melakukan pengkatalogan deskriptif
 - 4) Melakukan pengkatalogan subjek
 - 5) Melakukan perawatan bahan perpustakaan
 - 6) Melakukan layanan sirkulasi
 - 7) Melakukan layanan referensi
 - 8) Melakukan penelusuran informasi sederhana
 - 9) Melakukan promosi perpustakaan
 - 10) Melakukan kegiatan literasi informasi
 - 11) Memanfaatkan jaringan internet untuk layanan perpustakaan.
3. Kompetensi khusus
- Kompetensi khusus merupakan kompetensi tingkat lanjut yang bersifat spesifik, meliputi:
- 1) Merancang tata ruang dan prabot perpustakaan
 - 2) Melakukan perbaikan bahan perpustakaan
 - 3) Membuat literatur sekunder
 - 4) Melakukan penelusuran informasi kompleks
 - 5) Melakukan kajian perpustakaan
 - 6) membuat karya tulis ilmiah.

Selain ketiga jenis kompetensi di atas, masih ada lagi kompetensi kunci. Kompetensi kunci adalah sikap kerja yang harus dimiliki pustakawan untuk mencapai unjuk kerja yang dipersyaratkan dalam melaksanakan kompetensi umum, inti dan khusus. Meskipun dalam praktiknya pustakawan bekerja sesuai dengan bidangnya masing-masing, namun disebutkan dalam UU No. 43 Tahun 2007 pasal 1 ayat 8 bahwa kompetensi pustakawan didapatkan melalui pendidikan dan pelatihan. Sehingga masing-masing indikator kompetensi pustakawan yang terdapat dalam SKKNI di atas seharusnya sudah dimiliki oleh setiap pustakawan.⁴⁰

E. Kinerja Pustakawan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai, (b) kemampuan kerja, dan (c) prestasi yang diperlihatkan.⁴¹ Secara etimologi, kinerja berasal dari kata *Performance*. *Performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti melakukan, memenuhi atau menjalankan sesuatu, menjalankan tanggung jawab, dan melakukan sesuatu yang diharapkan seseorang.⁴² Suyadi Prawirosentono berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai

⁴⁰ Kementerian Tenaga Kerja Transmigrasi. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI Nomor: 83. Tahun 2012, *Tentang Tata Cara Penerapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia*, Jakarta: Kementerian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI, 2012.

⁴¹ Em Zul Fajri Dan Ratu Aprillia Senja, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Ed.Revisi, (Jakarta: Difa Publisher, 2008), hal.470.

⁴² Lijan Poltak Sinambela, *Reformasi Pelayanan Publik*, Cet. 1, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hal.136.

tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.⁴³

Kinerja atau sering disebut dengan kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya. dalam organisasi kinerja adalah tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi, kinerja bukan konsekuensi atau hasil tindakan tetapi tindakan itu sendiri.⁴⁴

Menurut Moehariono kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja perpustakaan dapat diukur dengan jelas apabila perpustakaan tersebut memiliki tujuan yang jelas pula.⁴⁵

Kinerja pustakawan merupakan pekerjaan profesional pustakawan salah satu indikator yang ditunjukkan dengan adanya motivasi dari seorang pustakawan untuk mengembangkan profesinya dengan percaya diri untuk merespon perubahan dan menyesuaikan diri dengan perubahan yang semakin menantang. Selain itu pustakawan juga mempunyai pandangan harus bekerja dengan optimal mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan teknologi informasi. Pustakawan sebagai tenaga kependidikan harus mampu berkomunikasi lisan atau tulisan dan juga dapat beradaptasi sebagai pencari atau pemberi informasi yang bersumber pada berbagai

⁴³Suyadi Prawirosentono, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BPFE.

⁴⁴Reski Dina Sagytha Saragih, *Kompetensi Teknologi Informasi Dan Komunikasi Pustakawan Pada Perpustakaan Negeri Medan*, Skripsi, Sumatera Utara: Ilmu Perpustakaan Dan Informasih Fakultas Sastra Universitas Sumatera Utara, 2009.

⁴⁵Muheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Grafindo, 2012), hal. 67.

bahan informasi. Kinerja pustakawan merupakan keterampilan yang profesional dan modern. Sehingga pustakawan harus mencari ilmu bagaimana mencari informasi dari sebuah pangkalan data.⁴⁶

Kinerja pustakawan adalah hasil yang dicapai oleh pustakawan dalam melaksanakan tugas kepastakawanan berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pustakawan yang telah ditetapkan oleh perpustakaan dan organisasi profesi. Hasibuan mengatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas dengan baik.⁴⁷

Dari uraian diatas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja pustakawan merupakan tingkat keberhasilan pustakawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan mencapai tujuan yang ditetapkan, ditunjukkan dengan kemampuan, cara berperilaku, dan hasil tugasnya. Dari beberapa indikator yang dikemukakan oleh para ahli, pada dasarnya memiliki pandangan yang sama, bahwa untuk mencapai tujuan didalam suatu organisasi diperlukan tingkat kinerja yang baik dari karyawan baik individual maupun secara organisasi.

Selanjutnya, menurut pendapat Armstrong dan Baron menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pustakawan adalah sebagai berikut:

1. *Personalfactors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.

⁴⁶ Sri Endang Yektiningsih, *Peranan Dalam Mewujudkan Kinerja Perpustakaan*, Yogyakarta Skripsi. hal.24

⁴⁷Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Haji Masagung. 1991.hal. 105

2. *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi.
4. *Contextual/situasional factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.⁴⁸

F. Unsur-Unsur Penilaian kinerja Pustakawan

Penilaian kinerja pustakawan bisa disebut sebagai proses yang sangat penting dalam usaha memelihara dan meningkatkan efektifitas setiap organisasi. Hal ini disebabkan karena penilaian kinerja pustakawan merupakan prasyarat untuk melakukan proses lainnya dalam manajemen sumber daya manusia.

Adapun indikator kinerja pustakawan menggunakan teori gabungan milik Gomez dan teori Hasibuan yang meliputi sebagai berikut: Menurut Hasibuan unsur-unsur penilaian kinerja pustakawan dikatakan baik dapat dilihat dari beberapa hal diantaranya yaitu:

1. Kesetiaan, yaitu tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku pustakawan yang bersangkutan dalam kegiatannya sehari-hari serta dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

⁴⁸ Michael Armstrong & Angelo Baron, *Perfomence Management* (London- Institute of Personal and Devoloment, 1999), hal. 16.

Kesetiaan pustakawan terhadap organisasi sangat berhubungan dengan pengabdianya.

2. Prestasi Kinerja, yaitu suatu kinerja yang dicapai oleh pustakawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya prestasi kinerja dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan pustakawan dalam bekerja.
3. Kedisiplinan, yaitu kesanggupan pustakawan untuk mentaati segala ketentuan, peraturan yang diberikan oleh yang berwenang serta kesanggupan untuk tidak melanggar aturan baik tertulis maupun lisan.
4. Kreativitas, yaitu kemampuan pustakawan dalam mengembangkan dan mengeluarkan potensi atau ide-ide yang ada dalam menyelesaikan suatu pekerjaan ataupun permasalahan dalam suatu perpustakaan.
5. Kerjasama, yaitu kemampuan seorang pustakawan untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan berhasil guna yang sebesar-besarnya.
6. Kecakapan, yaitu keterampilan pustakawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya dilihat dari pelaksanaan kerjanya sesuai dengan hasil yang dicapai.
7. Tanggung Jawab, yaitu kesanggupan seorang pustakawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani mengambil resiko atas

keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukan serta penanggung jawaban fasilitas yang ada.⁴⁹

Menurut lasa HS ada delapan aspek-aspek penilaian kerja pustakawan yaitu:

1. Pengetahuan tentang pekerjaan

Dalam hal ini dapat dilihat dari segi pendidikan dan mengikuti pelatihan-perpustakaan sehingga pustakawan memiliki pengetahuan tentang tugas yang diberikan oleh perpustakaan.

2. Kuantitas hasil kerja

kuantitas adalah tolak ukur yang berkaitan dengan jumlah. Kuantitas merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pustakawan seberapa banyak pekerjaan yang selesai dilakukan sesuai dengan standar kerja yang ada di perpustakaan.

3. Kebiasaan kerja

Sikap dan perilaku dalam dunia perpustakaan juga menjadi satu faktor untuk mengembangkan dan memajukan perpustakaan itu sendiri.

4. Kemampuan bekerja dalam tim

Kerja tim dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan antara bagian- bagian perusahaan.

5. Sikap terhadap kritik

Kemampuan berfikir jernih dan rasional. Pustakawan harus dapat menghadapi kritik dari pemustaka dengan tenang.

⁴⁹ Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan ke-6 Jakarta: Pt. 2002 Bumi Aksara.

6. Adaptabilitas

Kemampuan beradaptasi/ menyesuaikan diri.pustakawan perpustakaan harus mampu menyesuaikan diri dengan situasi yang mereka hadapi dalam perpustakaan demi untuk menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman dan kondusif sehingga menghasilkan kinerja yang lebih maksimal.⁵⁰

Secara Internasional aspek penilaian kinerja pustakawan berdasarkan ISO

11620 tahun 2008 meliputi:

1. Kepuasan pemakai
2. Pemanfaatan anggaran
3. Penyediaan dokumen (ketersediaan/pengguna)
4. Penemuan kembali dokumen(kecepatan temu balik)
5. Peminjaman dokumen
6. Pengiriman dokumen dari luar
7. Layanan referensi(deretan pertanyaan yang terjawab dengan benar)
8. Penelusuran informasi(berhasil atau tidaknya penelusuran lewat catalog)
9. Pendidikan pemakai
10. Fasilitas(ketersediaan/penggunaan)
11. Pengadaan dokumen
12. Pengolahan dokumen
13. Pengkatalogan
14. Promosi layanan

⁵⁰Lasa HS, *Kamus Perpustakaan Indonesia: Kamus Lengkap Istilah- Istilah Dunia Pustaka Dan Perpustakaan Yang Ditulis Lengkap Oleh Pustakawan Senior.*(Yogyakarta: Pustaka Book Publiasher,2009), hal. 160.

15. Penggunaan SDM.⁵¹Jadi alat ukur kinerja pustakawan itu sendiri adalah kompetensi yang mereka miliki.

Untuk mengidentifikasi suatu kinerja dapat dilihat berdasarkan aspek kinerja itu sendiri. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam skripsi Riza Rezita, aspek-aspek kinerja adalah:

1. Kualitas kerja adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan, biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan kerja.
2. Kuantitas kerja adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada.
3. Disiplin dalam bekerja adalah pegawai harus disiplin pada dirinya, tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
4. Inisiatif adalah suatu kemampuan untuk mengenali masalah-masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan tugas-tugas yang belum diberikan.
5. Tanggung jawab yaitu kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaan, pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakannya serta perilaku kerjanya.⁵²

⁵¹Nurhayati Ali Hasan, *Pendidikan Dan Pelatihan Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan*, (Libria, Vo.10, No.1, Juni 2018), <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/libria/article/view/3384/2366>. diakses pada tgl 25 maret 2022.

⁵² Anwar Prabu Mangkunegara Dalam Riza Rezita, *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Istimewa Yogyakarta (BPAD DIY) "Skripsi"* (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi, 2015), hal. 42-43 Diakses pada 17 desember 2022 [Http://Eprints.Uny.Ac.Id/25547/1/RIZA%20REZITA_11402241021.Pdf](http://Eprints.Uny.Ac.Id/25547/1/RIZA%20REZITA_11402241021.Pdf).

Berdasarkan pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas maupun kuantitas dari suatu hasil kerja individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan yang dimilikinya. Penilaian kinerja pustakawan mutlak diperlukan agar perpustakaan mengetahui sejauh mana capaian tujuan membandingkan dengan standar kinerja, serta dapat menentukan langkah-langkah apa yang selanjutnya akan ditempuh untuk perbaikan lebih lanjut. Penilaian kinerja diharapkan dapat berdampak positif pada kinerja perpustakaan.



BAB III METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian adalah kegiatan ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dan kegunaan tertentu yang dilakukan dengan menggunakan suatu metode tertentu yang sifatnya rasional, empiris, dan sistematis.⁵³ Metode penelitian adalah cara yang digunakan untuk memperoleh data dengan maksud dan tujuan tertentu.⁵⁴

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yaitu metode penelitian untuk menggambarkan suatu kondisi atau peristiwa secara sistematis, aktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan atau fenomena yang diselidiki dengan menggunakan perhitungan statistik.⁵⁵ Keterkaitan penelitian kuantitatif dengan pembahasan peneliti yaitu, peneliti mencoba memberi gambaran tentang fenomena dan kenyataan-kenyataan bagaimana kinerja yang diterapkan pustakawan dalam mengelola Perpustakaan Muhammadiyah Aceh.

Jenis penelitian ini adalah penelitian *deskriptif korelasional*, yaitu suatu pendekatan yang membahas tentang suatu hubungan antara dua komponen atau variabel.⁵⁶ *deskriptif korelasional* adalah suatu penelitian yang dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi mengenai status yang berhubungan mengenai suatu gejala yang ada, yaitu gejala yang menurut apa adanya pada saat penelitian

⁵³ Arikunto, "Metodologi Penelitian", (Jakarta: Ghalia Indonesia), 2003, hal. 15.

⁵⁴ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hal. 3.

⁵⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2006), hal. 10

⁵⁶ Husaini Usman. *Pengantar Statistika*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hal. 197.

dilakukan. Alasan Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif karena peneliti ingin melihat seberapa besar hubungan antara kompetensi dengan kinerja pustakawan di perpustakaan Muhammadiyah Aceh. Variabel dalam penelitian ini adalah variabel Kompetensi sebagai variabel Independen (X) dan variabel Kinerja Pustakawan sebagai variabel Dependen (Y).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini dilakukan yaitu di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Aceh yang beralamat di Jln. Muhammadiyah No. 91, Batoh, Kec. Lueng Bata, Kota Banda Aceh, Aceh 23123. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Agustus 2022.

Adapun alasan penulis mengambil lokasi penelitian ini pada Perpustakaan Muhammadiyah Aceh adalah Untuk mengetahui bagaimana hubungan antara kompetensi dengan kinerja pustakawan di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Aceh, dengan melihat berbagai aspek yang mendukung dalam penelitian diantaranya dengan pengamatan atau sumber data awal yang didapat dari perpustakaan Muhammadiyah Aceh.

C. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan

teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.⁵⁷ secara statistik hipotesis yang diajukan adalah :

Ha : $\rho \neq 0$ (terdapat hubungan)

Ho : $\rho = 0$ (tidak terdapat hubungan)

Ha: Terdapat hubungan kompetensi Dengan Kinerja Pustakawan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Aceh.

Ho: Tidak terdapat Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Pustakawan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Aceh.

Pada taraf signifikan $\alpha = 0.05$, jika: $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan menolak H_o dan sebaliknya, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_o diterima dan menolak H_a .

Kemudian untuk mendapatkan hasil dugaan sementara pada hipotesis ini, peneliti menggunakan aplikasi *SPSS Versi 20.0* dalam menghitung data. Pada uji hipotesis ini terdapat hitungan data dengan mencari nilai uji t dan uji f. Nilai uji inilah yang membuktikan hasil dari hipotesis sementara peneliti terhadap penelitian yang akan diteliti.

D. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian, atau keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang akan diteliti.⁵⁸ populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pustakawan yang bertugas di perpustakaan universitas Muhammadiyah Aceh yang berjumlah 6 orang.

⁵⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta), 2011, hal. 96

⁵⁸ Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis isi dan Analisis Data Sekunder*, (Jakarta: Rajawali Pers), 2012, hal. 73.

Sedangkan Sampel adalah suatu subjek atau objek yang mewakili sebagian dari populasi, karena ia merupakan bagian dari populasi, tentu ialah ia harus memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh populasinya.⁵⁹ Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu pustakawan yang bertugas di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Aceh yang berjumlah 6 orang. Menurut Suharsimi Arikunto apabila jumlah sampel lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% dan 20-25% atau lebih, jika sampelnya dibawah 100 maka lebih baik diambil semua.⁶⁰ Karena jumlah populasi dalam penelitian ini sedikit, maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel.⁶¹ Maka penelitian ini merupakan penelitian populasi.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dalam skripsi ini, penulis menggunakan beberapa metode dengan tujuan agar penulis memperoleh data yang akurat sehingga dapat membantu mempermudah dalam penyusunan skripsi ini. Adapun metode yang digunakan dalam dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner (Angket)

Angket yaitu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai suatu masalah atau bidang yang diteliti untuk memperoleh data, angket diberikan kepada responden.⁶² Menurut Suharsimi Arikunto kuesioner atau angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respon

⁵⁹ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar), 2011, hal. 79

⁶⁰Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hal. 107.

⁶¹Wawancara dengan Lia Fitria, kepala perpustakaan Muhammadiyah Aceh, pada tanggal 15 September 2021, Pukul 09: 30 WIB.

⁶²Saifuddin Azwar. *Metodelogi Penelitian*,(Yogyakarta:Pusaka Pelajar,2010), hal. 123.

sesuai dengan permintaan pengguna.⁶³ Jenis angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup, peneliti mengedarkan daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan oleh peneliti jawabannya, dengan cara memilih salah satu dari beberapa jawaban yang telah disiapkan. Selanjutnya angket yang telah disebarkan dianalisis dengan menggunakan pedoman Skala Likert berbentuk pilihan ganda dengan tempat opsi yaitu:

- (SS) Sangat Setuju
- (S) Setuju
- (TS) Tidak Setuju
- (STS) Sangat Tidak Setuju.

Pemberian skor dengan menggunakan skala likert yang merupakan salah satu cara untuk menentukan kriteria skor penilaian yang digolongkan dalam empat tingkatan dengan penilaiannya sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skala Penilaian Angket

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju(S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju(TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Untuk pernyataan variable kompetensi (X) terdiri dari 20 pernyataan dan variabel kinerja pustakawan (Y) terdiri dari 7 pernyataan, sehingga total pernyataan dalam angket adalah 27 pernyataan.

2. Dokumentasi

⁶³Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Renika Cipta, 2010), hal. 101.

Dokumentasi asal katanya dari dokumen, yang artinya barang-barang tertulis. Dalam melaksanakan metode dokumentasi, penulis menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya.⁶⁴ Sedangkan menurut P. Joko Subagyo, dalam bukunya yang berjudul *metodelogi penelitian dalam teori dan praktek* mendefinisikan dokumentasi yaitu teknik pengumpulan informasi yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data tertulis.⁶⁵ Data yang diambil dalam penelitian ini yaitu dokumen yang dimiliki oleh Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Aceh yang akan memperkuat data dalam penelitian ini. Data dokumentasi yang peneliti ambil adalah data yang berkaitan dengan hal-hal yang dikerjakan oleh pustakawan yang meliputi kegiatan mengelola perpustakaan. Salah satu dokumentasi yang dijadikan rujukan yaitu SKP pegawai selama satu tahun terakhir yang penulis dapat dari badan penjaminan mutu Universitas Muhammadiyah Aceh.

F. Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. ⁶⁶Instrumen penelitian dikatakan valid apabila instrumen tersebut dapat diukur apa yang hendak diukur.⁶⁷

⁶⁴Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*,(Jakarta:Rineka Cipta,2011),hal.201

⁶⁵P. Joko Subagyo, *Metodelogi Penelitian Dalam Teori Dan Praktek*,(Jakarta: Rineka Cipta,2004), hal.108.

⁶⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta), 2011, hal. 142

⁶⁷ Sukardi, *Metodelogi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara), 2003, hal. 134.

Jenis validitas dalam penelitian ini adalah validitas konstruk (*construct validity*), yaitu validitas yang menunjukkan bahwa karakteristik dapat diukur secara akurat oleh indikator-indikatornya. Validitas konstruk diukur dengan koefisien korelasi antara skor masing-masing item pertanyaan dengan skor totalnya. Item pernyataan dinyatakan valid jika mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r syarat.⁶⁸ Alasan memilih jenis validitas konstruk (*construct validity*) karena validitas konstruk memiliki pendekatan yang objektif dan sederhana. Adapun pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan secara statistik dengan menggunakan aplikasi *SPSS versi 20.0*.

Apabila diperoleh t hitung lebih besar dari t tabel pada signifikan (α) 0,05 maka pernyataan pada kuesioner mempunyai validitas konstruk atau terdapat konsistensi internal dalam pernyataan tersebut dan layak digunakan, dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya. Masing-masing item (skor butir) di lihat nilai korelasinya.

Langkah uji validitas yang peneliti lakukan dengan cara menyebarkan angket kepada 6 responden pustakawan yang tidak termasuk ke dalam sampel penelitian, yaitu pustakawan luar yang berlatar belakang sarjana ilmu perpustakaan dan bekerja di perpustakaan, kemudian menunggu angket sampai selesai diisi, setelah diambil semua selanjutnya peneliti melakukan pengujian validitas dengan menghitung nilai korelasi antar data pada masing-masing pertanyaan dengan skor total. Kemudian hasil angket tersebut peneliti masukkan kedalam tabel untuk menghitung nilai koefisien.

⁶⁸ Imam Al Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2002), hal132.

Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner yaitu sebagai berikut:

- Jika r hitung $<$ r tabel, maka instrumen penelitian dikatakan valid.
- Jika r hitung $>$ r tabel, maka instrumen penelitian dikatakan invalid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur digunakan berulang kali.⁶⁹ Reliabilitas berarti adanya kecepatan/ konsistensi data yang didapat dari waktu ke waktu. Reliabilitas berkenaan dengan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Apabila data andal maka dapat dipercaya karena memiliki konsistensi yang tinggi. Jadi reliabilitas mengukur konsistensi.⁷⁰

Setelah dilakukan uji validitas, kemudian dilakukan uji reliabilitas. Teknik uji reliabilitas yang digunakan, yaitu teknik *Cronbach's Alpha*. Pengukuran uji reliabilitas pada penelitian ini, peneliti menggunakan aplikasi *SPSS versi 20.0* seperti diketahui bahwa uji reliabilitas ini merupakan suatu instrumen pengukuran yang dikatakan bahwa angket akan reliabel apabila angket tersebut dipergunakan secara berulang sehingga menghasilkan pengukuran yang sama.⁷¹

Oleh sebab itu, reliabilitas penting dilakukan agar dapat menentukan kualitas instrumen. Apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,600 maka jawaban responden dinyatakan reliabel. angka tersebut diinterpretasikan dengan tingkat keandalan koefisien berikut:

⁶⁹Husein Umar, *Metode Riset Komunikasi Organisasi*,(Jakarta: Gramedia Pusaka Utama,2002), hal.97.

⁷⁰Bahdin Nur Tanjung, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, hal. 5.

⁷¹ Ovan dan Andika Saputra, *CAMI: Aplikasi Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Berbasis Web*, (Sulawesi Selatan: Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia, 2019), hal 4.

Tabel 3.2 Interpretasi Nilai Reliabilitas Instrumen

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
0,600 – 0,799	Tinggi
0,400– 0,599	Sedang
0,60- 0,399	Rendah
0,000- 0,199	Sangat Rendah

Sumber: Arikunto,(2010:319)

Untuk pengujian reliabilitas Peneliti mengedarkan angket kepada 6 responden pustakawan yang tidak termasuk k sampel.

G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Teknik analisis data merupakan proses mengorganisasikan dan mengurutkan data kedalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data.⁷² Teknik analisis data adalah tahapan yang sangat penting dan diperlukan dalam penyelesaian sebuah penelitian, karena pada tahap inilah peneliti dapat merumuskan hasil penelitian yang telah dilakukan.

a. Uji Korelasi

Analisis data dengan uji korelasi ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya. Kemudian analisis ini juga digunakan untuk mengukur kuatnya hubungan di antara kedua variabel. Adapun untuk mengukur korelasi antara pertanyaan dengan skor total penulis menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment* dengan persamaan sebagai berikut.⁷³

⁷²Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*, (Bandung: Alfabeta, 2015) hal.329.

⁷³Victor Simanjaya, *Analisis Data Statistik Parametrik Aplikasi SPSS dan Statcalc*, (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2019), hal76.

$$r = \frac{N \cdot \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N\sum X^2 - (\sum x)^2)} \times \sqrt{(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

r = Indeks Validitas

N = Jumlah Responden

X = Skor Pertanyaan Tiap Nomor

Y = Skor Total

dalam penelitian ini peneliti menggunakan aplikasi *SPSS versi 20* untuk membantu menghitung data lebih mudah. Untuk melihat kaitan erat antara variabel X dan Y pada penelitian ini, maka uji korelasi merupakan analisis data yang tepat digunakan. Uji korelasi memiliki interpretasi yang membuktikan kuat atau tidaknya hubungan dari kedua variabel.

Tabel 3.3 Interpretasi Koefisien Korelasi:⁷⁴

No	Interval koefisien	Tingkat hubungan
1.	0,00-0,199	Sangat rendah
2.	0,20- 0,399	Rendah
3.	0,40- 0,599	Cukup kuat
4.	0,60- 0,799	Kuat
5	0,80-1000	Sangat kuat

Untuk menghitung data analisis ini, peneliti juga menggunakan aplikasi *SPSS versi 20.0* dalam mempermudah peneliti memperoleh data.

⁷⁴Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Kombinasi (Mixed Methods)*, (Bandung: Alfabeta, 2013) hal.183.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Aceh

Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Aceh sudah berdiri sejak tahun 1969 bersamaan dengan berdirinya Sekolah Tinggi Ilmu Hukum (STIH) Muhammadiyah Banda Aceh yang berkedudukan di jalan K.H. Ahmad Dahlan Merduati. Pada tahun 1987 Universitas Muhammadiyah Aceh berpindah lokasi yang permanen hingga saat ini yang beralamat di jalan muhammadiyah, No.91, Batoh, Lueng Bata, Banda Aceh.

Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Aceh berusaha mengikuti dinamika lembaga induk yang memiliki visi menjadi Universitas Swasta Terkemuka Ditingkat Nasional dalam pengembangan atau majunya Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi yang berlandaskan nilai islami pada tahun 2026. Untuk memberikan arah dan pedoman kerja, maka disusunlah kebijakan koleksi, pengolahan, pelayanan, promosi, teknologi informasi, anggaran, sumber daya manusia guna untuk mengembangkan perpustakaan tersebut.⁷⁵

2. Visi Misi Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Aceh

Universitas Muhammadiyah Aceh kini mengemban visi “Menjadi Universitas Swasta Terkemuka di Tingkat Nasional dalam Pengembangan Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi Berlandaskan Nilai Islami Pada Tahun 2026”.

⁷⁵Sumber Data Keputusan Rektor Universitas Muhammdiyah Aceh Nomor: 087/UM.M/KEP/F/2018 Tentang Kebijakan Perpustakaan, Diakses Pada Tanggal.22 juni 2022

Dari visi tersebut dikembangkan dalam beberapa misi, yaitu:

1. Menyelenggarakan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang unggul, profesional dan islami,
2. Menyelenggarakan tata kelola universitas yang modern dan amanah,
3. Menyelenggarakan kerja sama dan kemitraan tridarma perguruan tinggi ditingkat nasional dan internasional,
4. Menyelenggarakan pengkajian, pengembangan Al-Islam dan kemuhammadiyah,an,
5. Menyelenggarakan pendidikan yang menghasilkan lulusan berjiwa entrepreneurship.⁷⁶

Dalam rangka mewujudkan perpustakaan yang berkualitas, maka Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Aceh memiliki visi: “menjadikan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Aceh yang unggul dengan fasilitas yang lengkap dan mampu memberikan pelayanan yang baik dan terintegritas dengan pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan kebudayaan yang berlandaskan nilai-nilai islam.”

UPT Perpustakaan Muhammadiyah Aceh memiliki misi yaitu:

1. Memajukan ilmu pengetahuan, teknologi dan kebudayaan yang berlandaskan nilai-nilai islam,
2. Meningkatkan kemitraan dibidang perpustakaan, dokumentasi dan informasi.

⁷⁶Sumber Data Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh Nomor: 087/UM.M/KEP/F/2018 Tentang Kebijakan Perpustakaan, Diakses Pada Tanggal 22 juni 2022.

3. Menjalin kerjasama dengan fakultas di Universitas Muhammadiyah Aceh dalam berbagai sumber informasi untuk memperkuat koleksi perpustakaan
4. Mengembangkan sistem pelayanan perpustakaan berbasis *information communication and technology*.

Tujuan UPT Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Aceh yaitu :

1. Menjadikan perpustakaan sebagai pusat penunjang proses belajar mengajar di perguruan tinggi melalui pelayanan dan teknologi.
2. Meningkatkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas sehingga dapat memberikan pelayanan secara optimal.
3. Menjadikan Perpustakaan Universitas yang unggul dibidang ilmu pengetahuan, teknologi dan seni, dan menghasilkan lulusan berkualitas yang mengamalkan nilai-nilai Islam.⁷⁷

3. Struktur Organisasi Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Aceh



⁷⁷Sumber Data Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh Nomor: 087/UM.M/KEP/F/2018 Tentang Kebijakan Perpustakaan, Diakses Pada 22 juni 2022

4. Bahan perpustakaan dan koleksi Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Aceh

Jumlah koleksi yang ada pada Perpustakaan Muhammadiyah Aceh saat ini sudah mempunyai koleksi cetak sebanyak 7.714 judul dengan 25.118 exemplar. Koleksi tersebut tersebar dalam berbagai jenis, meliputi buku bacaan, terbitan berkala (jurnal) skripsi, tesis, majalah, surat kabar lokal/daerah, koleksi audio visual VCD/DVD dan E-BOOK.⁷⁸

5. Sarana dan Prasarana Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Aceh

Sebuah perpustakaan dilengkapi dengan berbagai fasilitas yang lengkap untuk memenuhi kebutuhan perpustakaan. Sarana utama perpustakaan adalah gedung yang telah memenuhi standar perpustakaan. Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Aceh memiliki luas bangunan 13 x 20 meter. Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Aceh memiliki ruang baca umum, ruang koleksi, ruang pengolahan dan referensi.

Adapun sarana prasarana yang dimiliki Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Aceh terdiri dari:

N0	Nama fasilitas	Jumlah unit
1	Rak buku koleksi	10
2	Rak Koran	1
3	Rak majalah/jurnal	1
4	Meja petugas/ sirkulasi	1
5	Ac	10
6	Lemari skripsi/karya tulis ilmiah	8
7	Slogan	3
8	Meja	24
9	Kursi	52
10	Televisi	1
11	Komputer	7

⁷⁸Sumber : Data Perpustakaan Muhammadiyah Aceh 2021

12	Rak buku referensi	3
13	Grafik	3
14	Sofa	3
15	Lemari penitipan tas	2
16	Wifi	1
17	Benner	4
18	Rak BI corner	1
19	Lemari kamus	1
20	Mesin print	1
21	Mesin press	1

Sumber : Perpustakaan Universitas muhammadiyah Aceh 2021

B. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Dalam penelitian ini pengujian validitas hanya dilakukan terhadap 6 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai r hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) $> r_{tabel}$ sebesar 0,621, untuk $df = 6 - 2 = 4$; $\alpha = 0,05$ maka item/ pertanyaan tersebut valid dan sebaliknya. Diperoleh hasil pengujian validitas untuk setiap variabel yang dipaparkan dalam bentuk berikut:

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X)

NO	Item	Variabel	Koefisien Korelasi (R_{hitung})	Nilai Kritis 5% (R_{tabel})	Keterangan
1	X.1	Variabel Independen (X)	0,991	0,621	Valid
2	X.2		0,991	0,621	Valid
3	X.3		0,727	0,621	Valid
4	X.4		0,727	0,621	Valid
5	X.5		0,991	0,621	Valid
6	X.6		0,727	0,621	Valid
7	X.7		0,870	0,621	Valid
8	X.8		0,767	0,621	Valid
9	X.9		0,991	0,621	Valid
10	X.10		0,673	0,621	Valid
11	X.11		0,634	0,621	Valid
12	X.12		0,360	0,621	Valid
13	X.13		0,991	0,621	Valid

14	X.14	0,991	0,621	Valid
15	X.15	0,955	0,621	Valid
16	X.16	0,991	0,621	Valid
17	X.17	0,955	0,621	Valid
18	X.18	0,622	0,621	Valid
19	X.19	0,722	0,621	Valid

Berdasarkan output diatas diketahui bahwa nilai r hitung untuk x1 sebesar 0.991, x2 sebesar 0.991, x3 sebesar 0.727, x4 sebesar 0.727, x5 sebesar 0.991, x6 sebesar 0.727, x7 sebesar 0.870, x8 sebesar 0.767, x9 sebesar 0.991, dan x10 sebesar 0.673, x11 sebesar 0.634, x12 sebesar 0.360, x13 sebesar 0.991, x14 sebesar 0.991, x15 sebesar 0.955, x16 sebesar 0.991, x17 sebesar 0.955, x18 sebesar 0.622 dan x19 sebesar 0.722. Hal tersebut menunjukkan bahwa keseluruhan item pertanyaan tersebut lebih besar dari 0.621 valid sehingga seluruh item pertanyaan pada variabel kompetensi (X) layak untuk digunakan.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pustakawan (Y)

NO	Item	Variabel	Koefisien Korelasi (R_{hitung})	Nilai Kritis 5% (R_{tabel})	Keterangan
1	Y.1	Variabel Dependen (Y)	0,981	0,621	Valid
2	Y.2		0,981	0,621	Valid
3	Y.3		0,965	0,621	Valid
4	Y.4		0,981	0,621	Valid
5	Y.5		0,981	0,621	Valid
6	Y.6		0,965	0,621	Valid

Berdasarkan output di atas diketahui bahwa nilai r hitung untuk y1 sebesar 0.981, y2 sebesar 0.981, y3 sebesar 0.965, y4 sebesar 0.981, y5 sebesar 0.981, dan y6 sebesar 0.965. Sama seperti halnya pada item pertanyaan variabel X, pertanyaan variabel Y juga menunjukkan bahwa keseluruhan item tersebut

lebih besar dari 0.361 valid sehingga seluruh item pernyataannya tersebut layak untuk digunakan.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variable. Dalam penelitian ini, jika nilai *Cronbach Alpha* $0.705 > 0.600$, maka dapat dinyatakan bahwa data yang diperoleh telah reliabel.

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item Pertanyaan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Variabel Independen (X)	19	0,970	0,600	Reliabel
Variabel Dependen (Y)	6	0,981	0,600	Reliabel

Berdasarkan analisis dari hasil uji reliabilitas *Cronbach's Alpha* untuk variabel X diperoleh nilai alpha yaitu sebesar 0.970, sedangkan variabel Y nilai alpha yaitu sebesar 0.981. Hal tersebut berarti bahwa nilai reliabilitas pada masing-masing variabel yang sedang diteliti menunjukkan bahwa item pertanyaan pada kuesioner lebih besar dari pada 0,600 dan tergolong kedalam reliabilitas tinggi.

Tabel 4.4 Hasil Analisis Korelasi

	X	Y
X Pearson Correlation	1	,964
Sig.(2-Tailed)		,000
N	6	6
Y Pearson Correlation Sig.(2-Tailed)	,964	1
Sig.(2-Tailed)	,000	
N	6	6

Berdasarkan hasil analisis data diatas, maka di peroleh nilai korelasi antara kompetensi dengan kinerja pustakawan 0,964. Hal ini menunjukkan bahwa antara variabel X dan Variabel Y terdapat hubungan yang sangat kuat.

3. Pembuktian Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis data angket diperoleh nilai korelasi antara kompetensi dengan kinerja pustakawanebesar 0,964. Penulis menentukan hipotesis berdasarkan ketentuan berikut.

Ha : Terdapat hubungan kompetensi (X) Dengan Kinerja Pustakawan (Y).

Ho : Tidak terdapat Hubungan Kompetensi (X)dengan Kinerja Pustakawan (Y)

Ha : $\rho \neq 0$ (terdapat hubungan)

Ho : $\rho = 0$ (tidak terdapat hubungan)

Tabel4.5Tabel ANOVA

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	64.471	1	64.471	53.034	.002 ^b
Residual	4.863	4	1.216		
Total	69.333	5			

a. Dependent Variable: Y.kinerja.pustakawan

b. Predictors: (Constant), X.kompetensi

Tabel4.6 Tabel Coefficients^a

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.017	4.374		-1.147	.315
	X.kompetensi	.368	.050	.964	7.282	.002

a. Dependent Variable: Y.kinerja.pustakawan

Berdasarkan pengolahan data maka diperoleh nilai korelasi antara kompetensi dengan kinerja pustakawan sebesar 0,964. Selanjutnya kedua hipotesis diatas akan diuji dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} yang dapat dilihat pada tabel nilai “t” *product momen* dengan menghitung nilai df terlebih dahulu yaitu $df = N - nr = 6 - 2 = 4$ jadi df sebesar 4 pada taraf signifikan 5% di peroleh t_{tabel} 2,776. Pada tabel 4.6 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7.282. Jadi $t_{hitung} 7,282 > t_{tabel} 2,776$ maka hipotesis alternatif diterima sedangkan hipotesis nol ditolak. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X mempunyai hubungan yang searah dengan variabel Y. Dengan demikian, terdapat hubungan antara kompetensi (X) dengan kinerja pustakawan (Y).

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.7 Uji Koefisien Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.964 ^a	.930	.912	1.103

a. Predictors: (Constant), X.kompetensi

Dari hasil analisis Pada hasil uji koefisien determinasi, diketahui nilai R Square sebesar 0.930= 93%, besarnya angka koefisien tersebut memiliki arti bahwa besar hubungan variabel (kompetensi) X terhadap variabel (kinerja pustakawan) Y yaitu sebesar 93 %. Sedangkan sisanya (100% - 93%) = 7% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kemudian, apabila melihat nilai korelasi (R), maka diperoleh nilai sebesar 0,964. Terletak diantara 0,80-1000 yang menyatakan bahwa nilai korelasi tersebut termasuk dalam golongan sangat kuat.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Dari hasil analisis data penelitian tentang Hubungan Antara Kompetensi Dengan Kinerja Pustakawan Universitas Muhammdiyah Aceh dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kompetensi dengan variabel kinerja pustakawan universitas muhammdiyah aceh. Hal ini dibuktikan dari hasil analisis korelasi, diperoleh nilai r sebesar 0,964 sehingga tabel interpretasi hasilnya terletak diantara 0,80-1000 yang menyatakan bahwa nilai korelasi tersebut termasuk dalam golongan sangat kuat.
2. Dari hasil uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} 7,282 > t_{tabel} 2,776$ maka hipotesis alternatif diterima sedangkan hipotesis nol ditolak. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X mempunyai hubungan yang searah dengan variabel Y. Dengan demikian, terdapat hubungan antara kompetensi (X) dengan kinerja pustakawan (Y).
3. Hasil penelitian pada Pustakawan Universitas Muhammadiyah Aceh diperoleh R^2 sebesar 0.930= 93%, besarnya angka koefisien tersebut memiliki arti bahwa besar hubungan variabel (kompetensi) X terhadap variabel (kinerja pustakawan)Y yaitu sebesar 93% . sedangkan sisanya $(100\% - 93\%) = 7\%$ di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, maka berikut ini saran dari penulis yang sekiranya dapat memberi manfaat dan menjadi masukan yaitu:

1. Diharapkan kepada Pustakawan Universitas Muhammadiyah Aceh lebih meningkatkan kembali kompetensi khususnya dibidang perpustakaan sehingga dapat meningkatkan mutu dan kinerja yang dihasilkan.
2. Diharapkan kepada perpustakaan universitas muhammadiyah aceh untuk lebih meningkatkan kompetensi. Pengelolaan dan pustakawan Diperpustakaan Universitas Muhammadiyah Aceh memiliki sertifikat kompetensi lanjutan, baik yang Berstandar Nasional maupun Internasional.



DAFTAR PUSTAKA

- Anting Somantri, *Aplikasi Statistik Dalam Penelitian*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006).
- Arikunto, "*Metodologi Penelitian*", (Jakarta: Ghalia Indonesia), 2003.
- Aris Sulaiman Ependi. 2014 Skripsi: *Kompetensi Teknologi Informasi dan Komunikasi Pegawai Pada Perpustakaan Umum Kabupaten Deli Serdang*, Medan.
- Arsin Sirega, Muhammad Riandy, 2015. "*Kompetensi Yang Harus di Miliki Seorang Pustakawan (Pengelola Perpustakaan)*" dalam *Jurnal Iqra'*, Vol. 09 No. 02.
- Andi Milu Marguna.2020. "*Pengaruh Kompetensi Digital (E- Skills) Terhadap Kinerja Pustakawan Di UPT Perpustakaan Hasanuddin*". (journal jupiter Vol.2, No.2).
- Bahdin Nur Tanjung, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*.
- Blasius Sudarsono, *Antologi Kepustakawanan Indonesia* (Jakarta; Sagung Seto,2006).
- Daryono, 2019. *Opini: Kompetensi Pustakawan Berbasis Standar Kompetensi Kinerja Nasional Indonesia (SKKNI) Di Era Perpustakaan Digital*. Vol. 5. No.1.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Buku Pedoman Perpustakaan Perguruan Tinggi*, (Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional RI, 2004).
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan ke-6 Jakarta: Pt. 2002 Bumi Aksara.
- _____. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Haji Masagung. 1991.
- Hendro Wicaksono. 2004." *Kompetensi Perpustakaan dan Pustakawan Dalam Implementasi Teknologi Informasi Diperpustakaan*". *Visi Pustaka*, Vol. ,6 No.2.
- Hermatik, Lucky Dewi Pamungkas, Endah Setyowati. 2015. "*Pengaruh Kompetensi Pustakawan Terhadap Prestasi Kerja*" .(*Jurnal Adminitrasi Publik(JAP)*), Vol.3, No.5.

- Husaini Usman. *Pengantar Statistika*, (Jakarta: Bumi Aksara,2006).
- Husein Umar, *Metode Riset Komunikasi Organisasi*,(Jakarta: Gramedia Pusaka Utama,2002).
- Imam Al Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2002).
- Joko Subagyo. P, *Metodelogi Penelitian Dalam Teori Dan Praktek*,(Jakarta: Rineka Cipta,2004).
- Kamus Besar Bahasa Indonesia*. 1990, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Lasa HS, *Kamus Perpustakaan Indonesia: Kamus Lengkap Istilah- Istilah Dunia Pustaka Dan Perpustakaan Yang Ditulis Lengkap Oleh Pustakawan Senior*.(Yogyakarta: Pustaka Book Publiasher,2009).
- Lijan Poltak Sinambela, *Reformasi Pelayanan Publik*,Cet. 1, (Jakarta: Bumi Aksara,2008).
- Masdar Sjahrazad Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Untuk Pelayanan Publik* (Surabaya: Airlangga Universitas Press, 2009).
- Masyhuri Machfudz dan Saniahmad Supriyanto, *Metodelogi Riset manajemen Sumber Daya Manusia* (Malang: UIN- MALIKI Press,2010).
- Michael Armstrong & Angelo Baron, *Permomence Management* (London- Institute of Personal and Devoloment,1999).
- Moeheriono, *Pengukur Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi, Jakarta : Rajawali Pers, 2014.
- Muhammad Riandy Arsin Siregar. 2015. “Kompetensi Yang Harus Dimiliki Seorang Pustakawan” . *(Pengelola Perpustakaan)*(Jurnal Iqra: Vol.09,No.2.
- _____, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Grafindo,2012).
- Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis isi dan Analisis Data Sekunder*,(Jakarta: Rajawali Pers), 2012.
- Nurhayati Ali Hasan. 2018. “Pendidikan Dan Pelatihan Sebagai Upaya Peningkatan Kenerja Karyawan”*(Libria*,Vo.10, No.1.

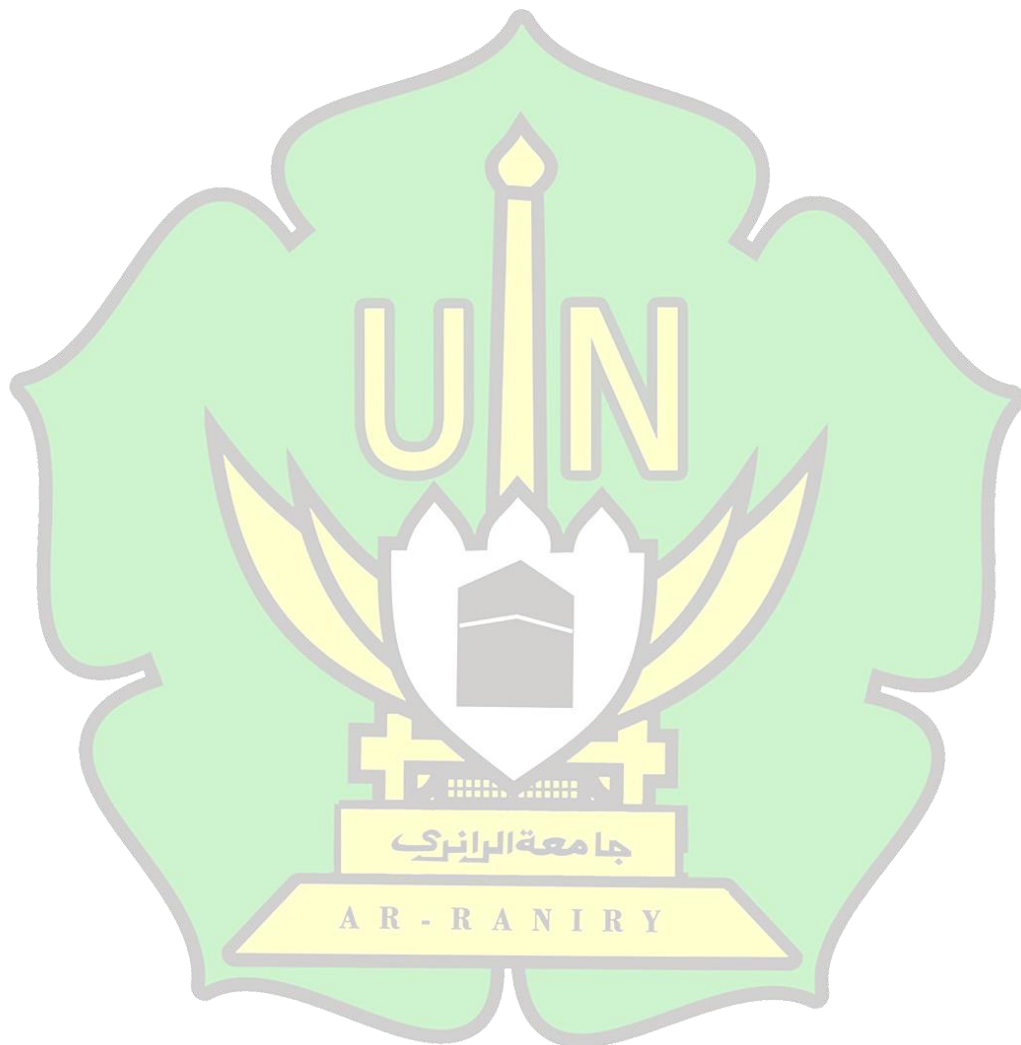
- Ovan dan Andika Saputra, *CAMI: Aplikasi Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Berbasis Web*, (Sulawesi Selatan: Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia, 2019).
- Puti Asmarani. 2015. Skripsi Karya Ilmiah : *Kompetensi Pustakawan Dalam Penyediaan Informasi Yang Efektif Bagi Pemustaka Diperpustakaan Universitas Al- Azhar Indonesia*, (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta : Fakultas Adab Dan Humaniora Studi Ilmu Perpustakaan).
- Poewadarminta, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*,(Jakarta :Balai Pustaka, 1993).
- Prabowo Tjtropranoto, *Penelitian Dan Sumber Daya Manusia Di Bidang Perpustakaan*,(Bogor: Pusat Perpustakaan Pertanian dan Komunikasi Penelitian, 1995).
- R,Palan.*Competency Management Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Penerjemah: Octa Melia Jalal. Jakarta: PPM Indonesia.2007.
- Racman Hermawan, *Suatu Pendekatan Terhadap Kode Etik Pustakawan Indonesia* (Jakarta: Sagung Seto, 2006).
- Ratu Aprilia Senja dan Em Zul Fajri, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Ed.Revisi, (Jakarta: Difa Publisher, 2008).
- Redaksi Penerbit Tamita Utama, *Undang- Undang RI Nomor 43 Tahun 2009 Tentang Kearsipan Dan Perpustakaan Desa dan Kelurahan Tahun 2010*, (Jakarta: Tamita Utama,2010).
- Reski Dina Sagytha Saragih. 2009. “*Kompetensi Teknologi Informasi Dan Komunikasi Pustakawan Pada Perpustakaan Negeri Medan*” Skripsi, Sumatera Utara: Ilmu Perpustakaan Dan Informasih Fakultas Sastra Universitas Sumatera Utara.
- Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar), 2011.
- _____. *Metodelogi Penelitian*,(Yogyakarta:Pusaka Pelajar,2010).
- Sri Endang Yektiningsih, *Peranan Dalam Mewujudkan Kinerja Perpustakaan*, Yogyakarta Skripsi.
- Standar Nasional Perpustakaan (SNP), *Standar Nasional Perpustakaan Bidang Perpustakaan Sekolah Dan Perpustakaan Perguruan Tinggi* (Jakarta: Perpustakaan Nasional RI,2011).

- Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2011).
- _____, *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*, (Bandung: Alfabeta, 2015).
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2006).
- _____, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2011).
- _____, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010).
- Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara), 2003.
- Sulistyo Basuki Dkk, *Perpustakaan Dan Informasi Dalam Konteks Budaya* (Jakarta: Departemen Ilmu Perpustakaan dan Informasi FIB UI, 2006).
- Suyadi Prawirosentono, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BPF.
- Syaiful Fpriadhi, *Assessment Center: Identifikasi, Pengukuran Dan Pengembangan Kompetensi* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2004).
- Tjahjono Widijanto. 2008. "Sentralitas Kompetensi, Aplikasi Teknologi Informasi, Dan Strategi Holistik : Upaya Perpustakaan-Pustakawan Meningkatkan Profesionalisme Dan Kualitas Layanan Di Era Globalisasi" Vol.10, No.3, (Jakarta : Visi Pustaka).
- _____. *Memamfaatkan Teknologi Informasi Perpustakaan Nasional Menjalankan Amanat Undang-Undang Perpustakaan*, 2008.
- Undang- Undang Republik Indonesia, *Undang- Undang Republik Indonesia No 83 Tahun 2012 Tentang Penetapan Rancangan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Sektor Jasa Kemasyarakatan, Sosial Budaya, Hiburan dan Perorangan Lainnya Bidang Perpustakaan Menjadi Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia*. (Jakarta: Perpustakaan Nasional RI, 2012).
- Undang-Undang Republik Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia No. 43 tahun 2007: Tentang Perpustakaan* (Jakarta: Perpustakaan Nasional RI, 2007).

Victor Simanjaya, *Analisis Data Statistik Parametrik Aplikasi Spss Dan Statcalc*, (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2019).

Wibowo, *Manajemen Kinerja*. (Jakarta; PT. Rajagrafindo Persada, 2007).

Zaihal Amaluddin, Dkk. 2017. “*Hubungan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kompetensi Pustakawan Universitas Negeri Makasar*” Proceedings Of National Seminar, Research Institute Of Universitas Negeri Makasar.



**KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**

NOMOR : 1734/Un.08/FAH/KP.004/12/2021

TENTANG

**PENGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI
BAGI MAHASISWA FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**

DEKAN FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA UIN AR-RANIRY BANDA ACEH,

- Menimbang** : a. bahwa untuk kelancaran ujian skripsi mahasiswa pada Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry Banda Aceh dipandang perlu menunjuk pembimbing skripsi;
- b. bahwa saudara yang Namanya tercantum dalam surat keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai pembimbing skripsi.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
5. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh menjadi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
6. Peraturan Menteri Agama Nomor 12 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Ar-Raniry Banda Aceh; Tambahan Lembaran Negara Nomor 4015);
7. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 293/KMK.05/2011 tentang Penetapan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh pada Kementerian Agama sebagai Instansi Pemerintah yang Menerapkan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan yang Menerapkan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : **KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA UIN AR-RANIRY BANDA ACEH TENTANG PENGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI BAGI MAHASISWA FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**

KESATU : Menunjuk Saudara:

1. Ruslan, S.Ag., M.Si., M.LIS. (Pembimbing Pertama)

2. Asnawi, M.IP. (Pembimbing Kedua)

Untuk membimbing skripsi mahasiswa

Nama : Safrida

NIM : 170503118

Prodi : Ilmu Perpustakaan (IP)

Judul : Hubungan Antara Kompetensi dengan Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Muhammadiyah Aceh

KEDUA : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan, dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini.

Tembusan:

1. Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh
2. Dekan Fakultas Adab dan Humaniora
3. Ketua Prodi Ilmu Perpustakaan
4. Yang bersangkutan untuk dimaklumi dan dilaksanakan
5. Arsip

Ditetapkan di Banda Aceh
Pada tanggal 08 Desember 2021
Dekan


Fauzi



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA
 Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
 Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : 2014/Un.08/FAH.I/PP.00.9/07/2022
 Lamp : -
 Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,
 Kepala Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Aceh

Assalamu'alaikum Wr.Wb.
 Pimpinan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **SAFRIDA / 170503118**
 Semester/Jurusan : X / Ilmu Perpustakaan
 Alamat sekarang : Rukoh Darussalam.

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Adab dan Humaniora bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **Hubungan Antara Kompetensi Dengan Kinerja Pustakawan Di Universitas Muhammadiyah Aceh.**

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 28 Juli 2022
 an. Dekan
 Wakil Dekan Bidang Akademik dan
 Kelembagaan.



Berlaku sampai : 25 Oktober
 2022

A R - RANIRY
 Dr. Phil. Abdul Manan, S.Ag., M.Sc., M.A.



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

PERPUSTAKAAN INDUK

Jalan Muhammadiyah No. 91 Batoh Lueng Bata Telp. (0651) 21024 Faks 21024
Banda Aceh (23245)

Nomor : 225/UM.Ad/03/Per/2022
Lampiran : -
Perihal : **Surat Keterangan Penelitian**

Banda Aceh, 6 Muharram 1444H
4 Agustus 2022 M

Kepada
Dekan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry
di
Banda Aceh

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dengan Hormat

Dengan ini saya menerangkan yang namanya tersebut di bawah ini:

Nama : Safrida
NIM : 170503118
Prodi : Ilmu Perpustakaan

Sehubungan dengan surat ini kami sampaikan yang namanya tersebut di atas telah menyelesaikan penelitian ilmiah di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Aceh (UNMUHA) dengan judul **Hubungan Antara Kompetensi Dengan Kinerja Pustakawan Di Universitas Muhammadiyah Aceh**

Demikian surat keterangan ini kami sampaikan agar dapat dipergunakan seperlunya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Kepala Perpustakaan

Lia Fitria, S.Pd.I
NIK 19850619 200702 2 001

ANGKET PENELITIAN
HUBUNGAN ANTARA KOMPETENSI DENGAN KINERJA
PUSTAKAWAN DI PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH ACEH

Saya Safrida Mahasiswa Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar- Raniry, program S1 Ilmu Perpustakaan, sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir perkuliahan. Untuk itu saya mohon ketersediaan saudara/ i meluangkan waktu 10- 15 menit untuk mengisi angket ini. Setiap jawaban yang anda berikan merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi penelitian ini, atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

Tanda Tangan :

Petunjuk Pengisian

1. Sebelum menjawab pertanyaan terlebih dahulu mengisi identitas diri pada kolom yang tersedia.
2. Isilah pernyataan dengan jujur sesuai dengan keadaan yang saudara alami dan rasakan.
3. Pilihlah salah satu kolom jawaban yang tersedia dengan memberi tanda checklist (√). STS= sangat tidak setuju; TS= Tidak Setuju; N= netral; S = setuju ; SS = Sangat Setuju

A. KOMPETENSI

NO	INDIKATOR	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Kompetensi umum.	1. saya mampu mengopersikan komputer tingkat dasar					
		2. Saya mampu menyusun rencana kerja perpustakaan dan membuat rencana kerja perpustakaan.					
		3. Saya mampu membuat laporan kerja perpustakaan.					
2	Kompetensi inti	4. Saya mampu menyeleksi bahan pustaka.					
		5. Saya memiliki					

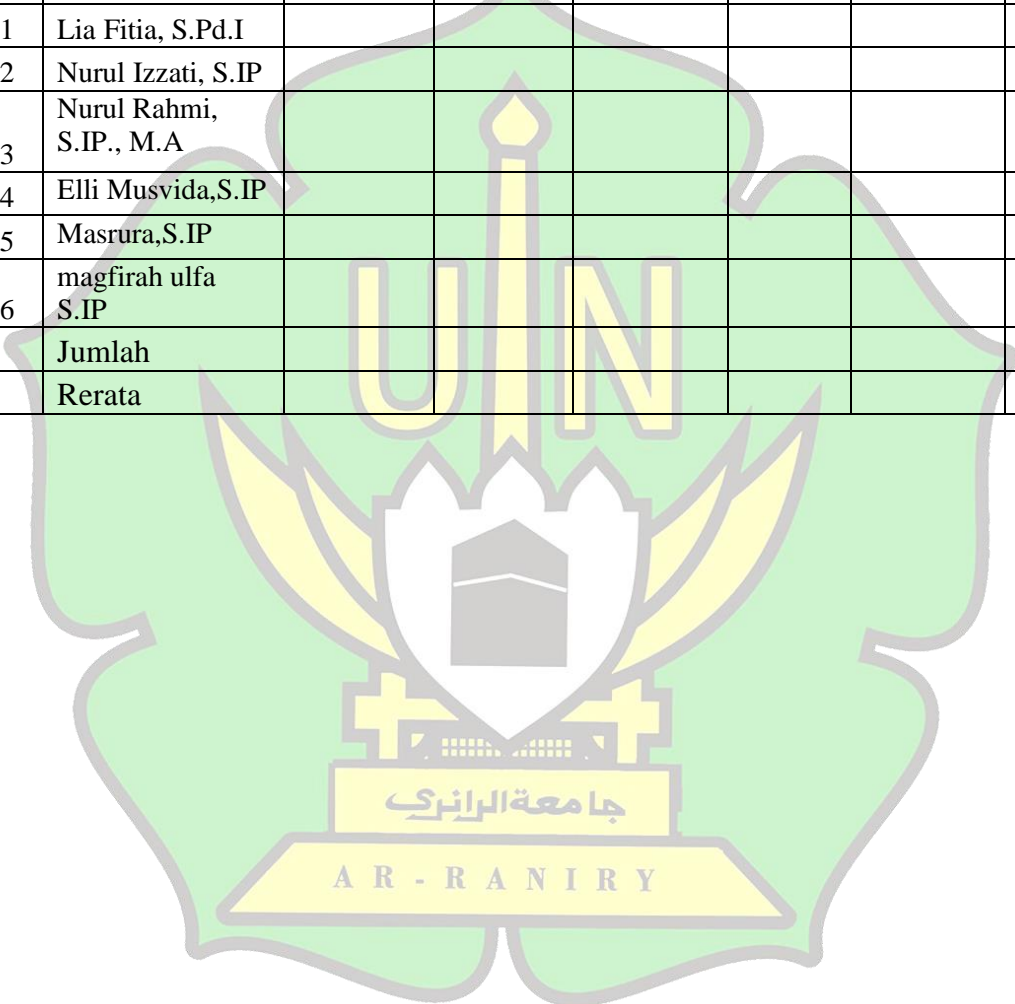
		kemampuan dalam membuat rencana pengadaan bahan pustaka.					
		6. Saya mampu membuat pengatalogan deskriptif bahan perpustakaan.					
		7. Saya mampu membuat pengatalogan subyek					
		8. Saya mampu menyiapkan perawatan bahan perpustakaan, melakukan perawatan bahan perpustakaan.					
		9. Saya mampu menyiapkan layanan sirkulasi.					
		10. Saya mampu menyiapkan layanan referensi, melakukan layanan referensi, dan membuat laporan layanan referensi.					
		AR - 11. Saya mampu melakukan kegiatan promosi perpustakaan.					
		12. Saya mampu melakukan kegiatan literasi informasi,					
		13. Saya mampu menyiapkan sarana jaringan internet untuk layanan					

		perpustakaan.					
3.	Kompetensi khusus	14. Saya mampu menyiapkan rancangan tata ruang dan perabot perpustakaan.					
		15. Saya mampu menyiapkan perbaikan bahan perpustakaan.					
		16. Saya mampu menyiapkan bahan literatur sekunder.					
		17. Saya mampu menyiapkan penelusuran informasi kompleks, melakukan penelusuran informasi dari koleksi tercetak maupun terekam.					
		18. Saya mampu membuat rencana kajian bidang perpustakaan.					
		19. Saya mampu membuat rancangan karya tulis ilmiah, menyusun karya tulis ilmiah, dan menginformasikan karya tulis ilmiah					

B. KINERJA PUSTAKAWAN

penilai Kinerja Pustakawan Universitas Muhammadiyah Aceh dilakukan oleh Badan Penjaminan Mutu(BPM- UNMUHA) berdasarkan SKP satu tahun terakhir.

NO	NAMA PUSTAKAWAN	INDIKATOR					
		Orientasi Pelayanan	Integritas	Komitmen	Disiplin	Kerjasama	Kepemimpinan
1	Lia Fitia, S.Pd.I						
2	Nurul Izzati, S.IP						
3	Nurul Rahmi, S.IP., M.A						
4	Elli Musvida,S.IP						
5	Masrura,S.IP						
6	magfirah ulfa S.IP						
	Jumlah						
	Rerata						



Dokumentasi kegiatan pustakawan mengisi kuesioner





LAMPIRAN-LAMPIRAN

1. Hasil Uji Validitas X

Correlations

		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	X.13	X.14	X.15	X.16	X.17	X.18	X.19	Komp etensi _X	
X.1	Person	1	.700	.707	.707	.700	.707	.809	.700	1	.605	.607	.604	1	.900	.900	.928	.900	.928	.604	.605	.991**
	Correlation		.00**	.00**	.00**	.00**	.04*	.07	.00**		.05	.04	.04	.00**	.00**	.00**	.00**	.00**	.00**	.04	.05	
	Sig. (1-tailed)		.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00		.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.000
	N	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
X.2	Person	1	.700	.707	.707	.700	.707	.809	.700	1	.605	.607	.604	1	.900	.900	.928	.900	.928	.604	.605	.991**
	Correlation		.00**	.00**	.00**	.00**	.04*	.07	.00**		.05	.04	.04	.00**	.00**	.00**	.00**	.00**	.00**	.04	.05	
	Sig. (1-tailed)		.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00		.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.000
	N	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
X.3	Person	.707	1	.700	.707	.700	.301	.205	.700	.002	.607	.606	.707	.707	.525	.707	.525	.906	.902	.906	.727	
	Correlation			.00**	.00**	.00**	.06	.00	.00	.00	.05	.03	.03	.00	.00	.00	.00	.03	.06*	.06*		
	Sig. (1-tailed)			.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.051
	N	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6

X.4	Pea	.7	.7	1.	1	.7	1.	.3	.2	.7	.0	.	.	.7	.7	.5	.7	.5	.	.9	.727	
	rson	07	07	00		07	00	1	5	07	0	2	6	07	07	25	07	25	.	6	2	
	Corr			0**			0**	6	0		0	5	3							3	6*	
	elati on										0	2								2	*	
Sig.	.0	.0	.0		.0	.0	.2	.3	.0	.5	.	.	.0	.0	.1	.0	.1	.	.0	.0	.051	
(1-	58	58	00		58	00	7	1	58	0	3	0	58	58	42	58	42		0	0		
taile							1	6		0	1	8							8	4		
d)												6	9						9			
N	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
X.5	Pea	1.	1.	.7	.7	1	.7	.8	.7	1.	.6	.	.	1.	1.	.9	1.	.9	.	.6	.991**	
	rson	00	00	07	07		07	9	0	00	5	7	4	00	00	28	00	28	.	4	5	
	Corr	0**	0**					4*	7	0**	5	0	4	0**	0**	**	0**	**		4	5	
	elati on							*				7	7							7		
Sig.	.0	.0	.0	.0		.0	.0	.0	.0	.0	.	.	.0	.0	.0	.0	.0	.	.0	.0	.000	
(1-	00	00	58	58		58	0	5	00	7	0	1	00	00	04	00	04		1	7		
taile							8	8		9	5	8							8	9		
d)												8	7						7			
N	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
X.6	Pea	.7	.7	1.	1.	.7	1	.3	.2	.7	.0	.	.	.7	.7	.5	.7	.5	.	.9	.727	
	rson	07	07	00	00	07		1	5	07	0	2	6	07	07	25	07	25	.	6	2	
	Corr			0**	0**			6	0		0	5	3							3	6*	
	elati on										0	2								2	*	
Sig.	.0	.0	.0	.0	.0		.2	.3	.0	.5	.	.	.0	.0	.1	.0	.1	.	.0	.0	.051	
(1-	58	58	00	00	58		7	1	58	0	3	0	58	58	42	58	42		0	0		
taile							1	6		0	1	8							8	4		
d)												16	9						9			
N	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
X.7	Pea	.8	.8	.3	.3	.8	.3	1	.7	.8	.8	.	.	.8	.8	.9	.8	.9	.	.2	.870*	
	rson	94	94	16	16	94	16		9	94	7	7	2	94	94	14	94	14	.	2	9	
	Corr	**	**			**			1*	**	8*	9	0	**	**	**	**	**		0	3	
	elati on												1	0						0		
Sig.	.0	.0	.2	.2	.0	.2		.0	.0	.0	.	.	.0	.0	.0	.0	.0	.	.2	.012		
(1-	08	08	71	71	08	71		3	08	1	0	3	08	08	05	08	05		3	8		
taile								1		1	3	5							5	7		
d)												1	2						2			

	N	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
X.19	Pea	.6	.6	.9	.9	.6	.9	.2	.4	.6	.1	.	.	.6	.6	.6	.6	.6	.	1	.722
	rson	55	55	26	26	55	26	9	6	55	4	0	2	55	55	34	55	34	8		
	Corr			**	**																
	elati					**		3	3												
	on																				
	Sig.	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.2	.1	.0	.3	.	.	.0	.0	.1	.0	.1	.		.053
	(1-	79	79	04	04	79	04	8	7	79	9	5	2	79	79	00	79	00	0		
	taile							7	8		4	0	8								
	d)												0	7							
	N	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
Komp	Pea	.9	.9	.7	.7	.9	.7	.8	.7	.9	.6	.	.	.9	.9	.9	.9	.9	..	.7	1
etensi	rson	91	91	27	27	91	27	7	6	91	7	6	3	91	91	55	91	55	6	2	
_X	Corr	**	**			**		0*	7*	**	3	3	6	**	**	**	**	**	**	2	2
	elati																				
	on																				
	Sig.	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.00	.0	.0	.0	.0	.	.0	
	(1-	00	00	51	51	00	51	1	3	00	7	1	2	00	00	02	00	02	1	5	
	taile							2	8		1	0	4								
	d)												0	2							
	N	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).



Hasil Uji ValiditasY

		Correlations						
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Kinerja_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	1.000**	.894**	1.000**	1.000**	.894**	.981**
	Sig. (1-tailed)		.000	.008	.000	.000	.008	.000
	N	6	6	6	6	6	6	6
Y.2	Pearson Correlation	1.000**	1	.894**	1.000**	1.000**	.894**	.981**
	Sig. (1-tailed)	.000		.008	.000	.000	.008	.000
	N	6	6	6	6	6	6	6
Y.3	Pearson Correlation	.894**	.894**	1	.894**	.894**	1.000**	.965**
	Sig. (1-tailed)	.008	.008		.008	.008	.000	.001
	N	6	6	6	6	6	6	6
Y.4	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	.894**	1	1.000**	.894**	.981**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.008		.000	.008	.000
	N	6	6	6	6	6	6	6
Y.5	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	.894**	1.000**	1	.894**	.981**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.008	.000		.008	.000
	N	6	6	6	6	6	6	6
Y.6	Pearson Correlation	.894**	.894**	1.000**	.894**	.894**	1	.965**
	Sig. (1-tailed)	.008	.008	.000	.008	.008		.001
	N	6	6	6	6	6	6	6
Kinerja_Y	Pearson Correlation	.981**	.981**	.965**	.981**	.981**	.965**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.001	
	N	6	6	6	6	6	6	6

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).



HASIL UJI RELIABILITAS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.970	19

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.981	6

Output R square

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.964 ^a	.930	.912	1.103

a. Predictors: (Constant), X.kompetensi

Output Anova

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	64.471	1	64.471	53.034	.002 ^b
	Residual	4.863	4	1.216		
	Total	69.333	6			

a. Dependent Variable: Y.kinerja.pustakawan

b. Predictors: (Constant), X.kompetensi

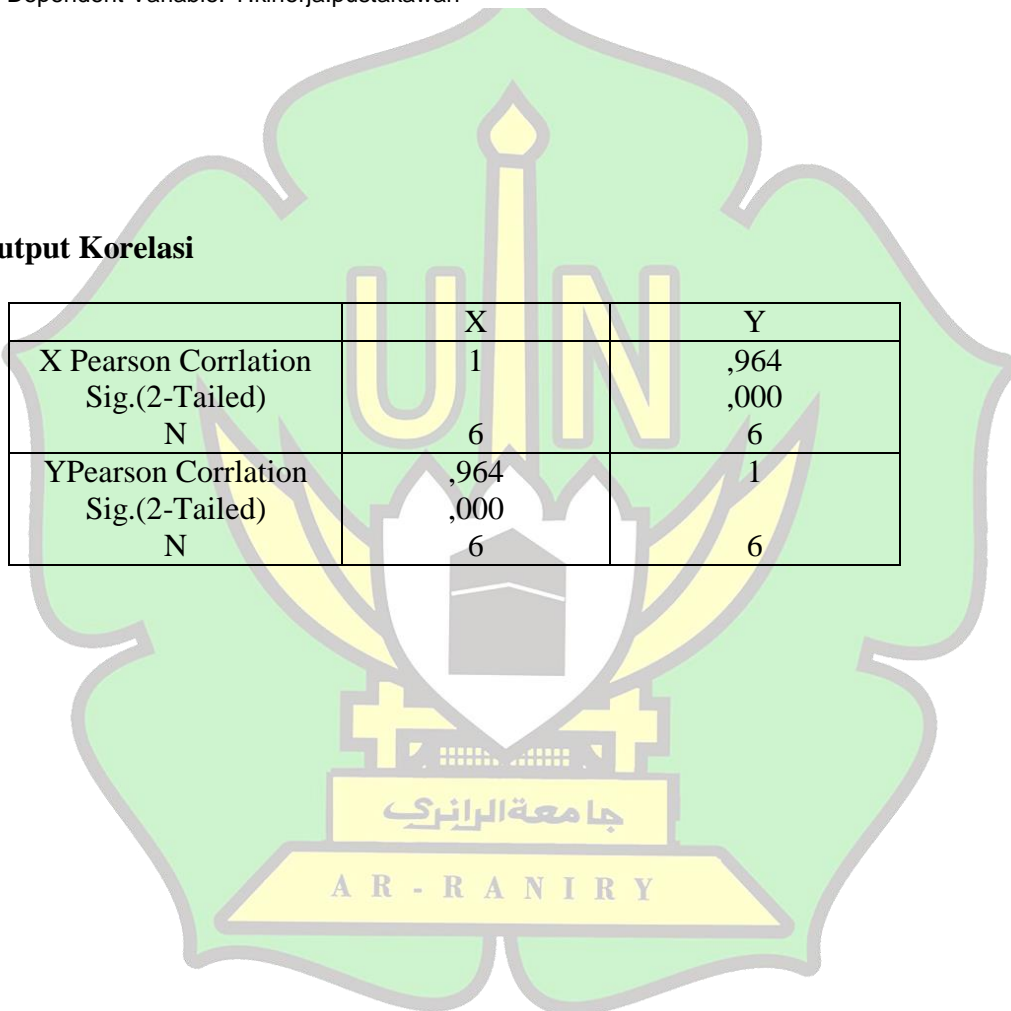
Output Coefficients

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.017	4.374		-1.147	.315
	X.kompetensi	.368	.050	.964	7.282	.002

a. Dependent Variable: Y.kinerja.pustakawan

Output Korelasi

	X	Y
X Pearson Correlation	1	,964
Sig.(2-Tailed)		,000
N	6	6
Y Pearson Correlation	,964	1
Sig.(2-Tailed)	,000	
N	6	6

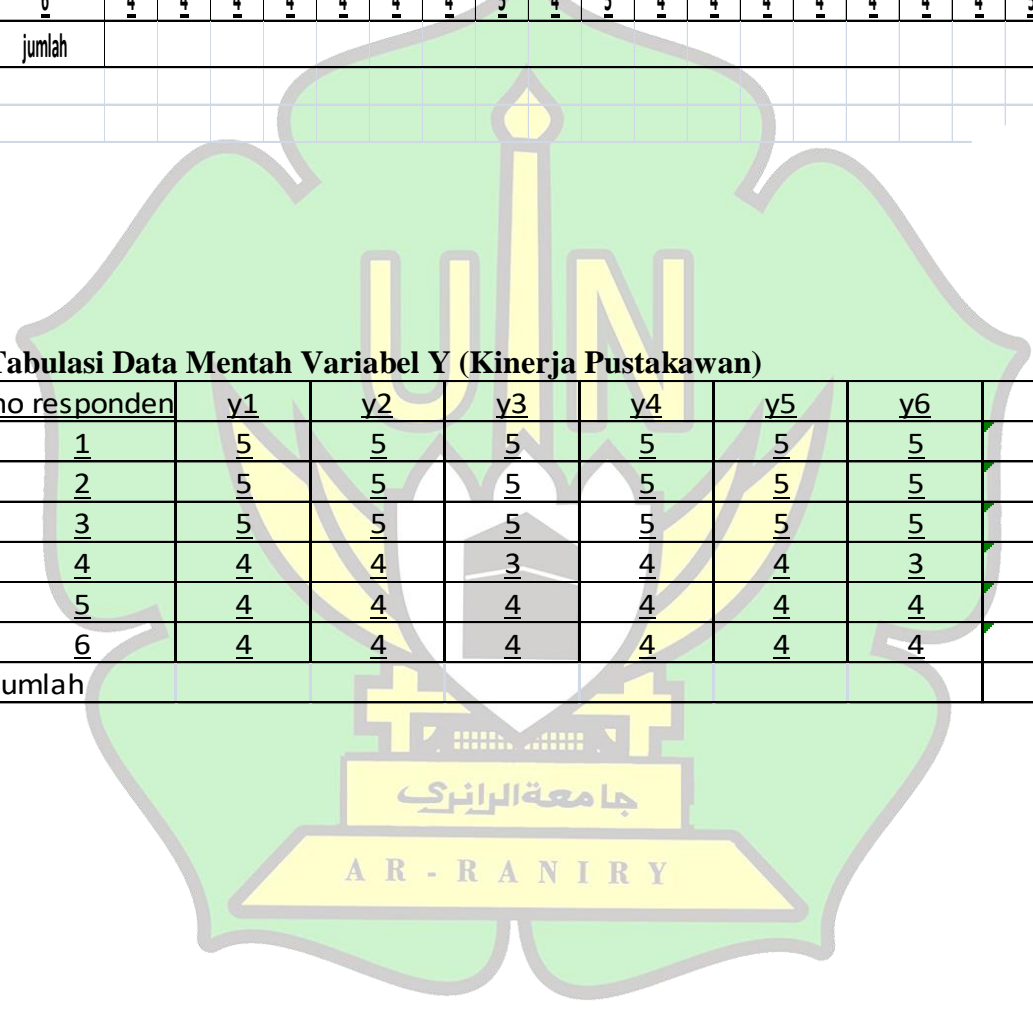


Tabulasi Data Mentah Hasil Penelitian Variabel X (Kompetensi)

NO RESPONDEN	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	3	5	5	78
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	3	75
6	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	79
jumlah																				517

Tabulasi Data Mentah Variabel Y (Kinerja Pustakawan)

no responden	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y
1	5	5	5	5	5	5	30
2	5	5	5	5	5	5	30
3	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	3	4	4	3	22
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	4	4	4	4	24
jumlah							160



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. DATA PRIBADI

1. Nama Lengkap : Safrida
2. Tempat/Tanggal Lahir : Desa Sukon Baroh,02-02-1997
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. Pekerjaan : Mahasiswi
6. Kewarganegaraan : WNI
7. Alamat : Sukon Baroh Geleupang Tiga, Kab. Pidie

II. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. 2002-2009 : SDN 3 Teupin Raya
2. 2009-2012 : SMPN 1 Bandar Baru
3. 2012-2015 : SMAN 1 Bandar Baru
4. 2017- sekarang : Program Studi Sarjana Ilmu Perpustakaan, FAH,
UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

III. NAMA ORANG TUA

1. Ayah : Zulkifli
2. Pekerjaan : -- (Almarhum)
3. Alamat : Sukon Baroh Geleupang Tiga, Kab. Pidie
4. Ibu : Dra. Nursiah SPD.
5. Pekerjaan : Guru
6. Alamat : Sukon Baroh Geleupang Tiga, Kab. Pidie