

**ANALISIS EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA PUSTAKAWAN
DI PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS ABULYATAMA**

SKRIPSI

Diajukan Oleh :

MUHAMMAD FAHMI

NIM. 170503097

Mahasiswa Fakultas Adab dan Humaniora
Prodi Ilmu Perpustakaan



**FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2023 M/1444 H**

SKRIPSI

***Analisis Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pustakawan Di Perpustakaan
Universitas Abulyatama***

Diajukan Kepada Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry
Darussalam Banda Aceh Sebagai Salah Satu Beban
Studi Program Strata Satu (S1) Ilmu Perpustakaan

Diajukan Oleh:

Muhammad Fahmi
Nim. 170503097

**Mahasiswa Fakultas Adab dan Humaniora
Program Strata Satu (S1) Ilmu Perpustakaan**

Disetujui Oleh:

Pembimbing I



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

Pembimbing II



Imam Abdillah Lukman, S.Psi., M.Si
NIP. 199404152020071001

SKRIPSI
Telah Di Uji 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, 18 April 2023
27 Ramadhan 1444 H

Di Darussalam-Banda Aceh
Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi

Ketua


Dr. Zubaidah, S.Ag., M.Ed
Nip. 197004242001122001

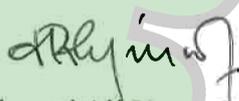
Sekretaris


Imam Abdillah Lukman, S.Psi., M. Si
Nip. 199404152020071001

Penguji I


Nazaruddin, S.Ag., S.S., M.L.I.S
Nip. 197101101999031002

penguji II


Nurhayati Ali Hasan, M.L.I.S
Nip. 197307281999032002

Mengetahui

Dekan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-raniry
Darussalam Banda Aceh




Svarifuddin, M.A., Ph.D
197001011997031005

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya:

Nama : Muhammad Fahmi

NIM : 170503197

Jenjang : Strata Satu (S-1)

Jurusan : Ilmu Perpustakaan

Menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry.

AR - RANI Banda Aceh 10 April 2023



Muhammad Fahmi

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan petunjuk dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul “*Analisis Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Abulyatama*”.

Selanjutnya shalawat dan salam penulis persembahkan kepada junjungan Alam Nabi Besar Muhammad SAW, yang telah memperjuangkan umatnya dari alam yang jahiliyah ke alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada Ayahanda dan Ibunda yang telah bersusah payah membesarkan dan membimbing penulis dengan limpahan kasih sayang, doa, pengorbanan serta bantuan yang tidak ternilai harganya sampai penulis bisa menjalani kuliah hingga selesai. Rasa terima kasih juga penulis ucapkan kepada sahabat-sahabat penulis Khairun Nisa, S.IP, Annisa Asma Azizah, Khairul Qamar, Rahmad Ilahi, S.IP, Zikri Rahmatillah, M Harris Saputra Safrizal, Putri Marshita, Safrida S.IP, Ikramullah M. Jamil S.Sos, Muksalmina S.Sos, Zulkifli Mega atami S.Sos, dan grup warga Prindavan selaku suport sistem saya selama ini.

Selanjutnya terima kasih kepada Ibu Dr. Zubaidah, S.Ag., M.Ed sebagai pembimbing pertama, dan bapak Imam Abdillah Lukman, S.Psi., M.Si sebagai pembimbing kedua yang telah bersedia meluangkan waktu dan tenaga untuk

memberikan bimbingan dan pengarahan sejak awal penelitian sampai selesainya penulisan skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah SWT, penulis serahkan dan semoga kita semua mendapat rahmat dan karunianya serta mendapat balasan yang setimpal sesuai dengan amal perbuatan kita semua. Penulis juga menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh sebab itu saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat diharapkan demi kelancaran pelaksanaan penelitian dan penulisan skripsi nantinya. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat.



Banda Aceh, 10 April 2023

Muhammad Fahmi

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Penjelasan Istilah	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI	11
A. Kajian Pustaka	11
B. Efikasi Diri.....	13
1. Pengertian Efikasi Diri	13
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efikasi Diri.....	14
3. Indikator Efikasi Diri.....	18
C. Kinerja Pustakawan	21
1. Pengertian Kinerja Pustakawan	21
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pustakawan	22
3. Indikator Kinerja Pustakawan.....	25
BAB III METODE PENELITIAN	28
A. Rancangan Penelitian.....	29
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	29
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	29
D. Definisi Operasional Variabel	29
E. Kredibilitas Data	30
F. Teknik Pengumpulan Data.....	31
G. Teknik Analisis Data.....	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	37
A. Orientasi Kancan Penelitian.....	37
B. Pelaksanaan Penelitian	39
C. Hasil Penelitian	42
D. Pembahasan	54
BAB V PENUTUP.....	58
A. Kesimpulan	58
B. Saran	58
DAFTAR PUSTAKA.....	60
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	72

ABSTRAK

Skripsi ini berjudul analisis efikasi diri terhadap kinerja pustakawan di perpustakaan Universitas Abulyatama. Rumusan masalah pada penelitian ini yaitu bagaimana efikasi diri terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Abulyatama. Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis efikasi diri terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Abulyatama. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi dengan informan sebanyak 4 orang pustakawan dan pengelola perpustakaan. Hasil penelitian menunjukkan efikasi diri pustakawan pada Universitas Abulyatama sudah maksimal. Hal ini terlihat dari kemampuan pustakawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, semangat kerja yang tinggi yang dimiliki oleh pustakawan, serta keyakinan yang dimiliki oleh pustakawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kualitas, kuantitas, efektifitas, dan ketepatan waktu kerja pustakawan Universitas Abulyatama juga tergolong baik. Hal ini dilihat dari perilaku kerja pengelola perpustakaan tersebut yang diberikan oleh pihak atasan atau kepala perpustakaan. Namun dari beberapa indikator di atas, dalam hal ketepatan waktu pustakawan Universitas Abulyatama sering terlambat/terlat masuk kerja dari jam yang telah ditentukan.

Kata Kunci: Efikasi Diri Pustakawan, Kinerja.



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Efikasi diri merupakan suatu kepercayaan seseorang terhadap kemampuan dirinya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Efikasi diri mempengaruhi upaya seseorang, kegigihannya dan minatnya dalam mengatasi kesulitan dari pekerjaannya.¹ Efikasi diri berhubungan erat dengan kinerja pegawai yang mana adanya pengaruh efikasi diri terhadap kinerja tenaga pegawai, sehingga pegawai tetap terjaga dan mampu untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan produktifitas di kantor. Menurut Alwisol efikasi diri merupakan persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu, efikasi diri berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan.² Salah satu contoh efikasi diri yang tinggi pada seorang karyawan dapat ditunjukkan dengan adanya pekerjaan yang cepat terselesaikan, kehadiran dan kelayakan karyawan terhadap perusahaan, sehingga hal ini akan mencerminkan prestasi akhir dari kinerja karyawan yang cenderung menunjukkan keberhasilan dibandingkan dengan seorang karyawan yang memiliki efikasi diri yang rendah.³

¹ Fajriah, Nailul dan Marcham Darokah. 2016. *Pengaruh Efikasi Diri Dan Persepsi Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediator Pada Karyawan Bmt Bif Yogyakarta*. *Indonesian Psychological Journal : Humanitas*. Vol. 13 No. 1

² Alwisol, *Psikologi kepribadian edisi revisi*. (Malang: PT. UMM, Press, 2009). Hlm 287.

³ Hani Ratnasari dan Nancy Yusnita, *Analisis Hubungan efikasi Diri Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Metraplaza*, *Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi* Vol.,4 No. 1, Juli 2018. Diakses melalui Situs <https://journal.unpak.ac.id>. Pada Tanggal 9 Juli 2022.

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.⁴ Kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan pekerja dan manajer, yang dianggap menunjang pekerjaannya yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenaga kerjaan.⁵

Hasil penelitian Hotman Nababan menyebutkan bahwasanya kinerja pelayanan pustakawan kepada pemustaka yang memuaskan dan berkualitas belum seperti yang diharapkan masih jauh dari kata memuaskan. Hal ini disebabkan antara lain karena besar gaji yang belum memadai sehingga tuntutan profesionalisme tidak terpenuhi yang berakibat pada rendahnya produktifitas kerja pustakawan, belum adanya reward yang memadai sebagai penghargaan atas prestasi yang dicapai menyebabkan pustakawan tidak termotivasi untuk berprestasi.⁶ Dilihat dari sisi manajemen keadaan tersebut di atas membuktikan bahwa pencapaian kinerja pustakawan belum mencapai sasaran yang diinginkan. Disisi pustakawan, hal ini menampakkan kinerja pustakawan belum optimal yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal yang berdampak pada hasil

⁴ Hussein Fattah, *Perilaku Pemimpin Dan Kinerja Pegawai Budaya Organisasi Efikasi Diri Dan Kepuasan Kerja* (Yogyakarta: Elmatera Anggota IKAP, 2017) hal, 12

⁵ Hussein Fattah, *Perilaku Pemimpin Dan Kinerja Pegawai Budaya Organisasi Efikasi Diri Dan Kepuasan Kerja* (Yogyakarta: Elmatera Anggota IKAP, 2017) hal, 12.

⁶ Hotman Nababan, *Manajemen Strategik: Langkah Tepat Peningkatan Kinerja Pustakawan, Staf Bidang Akreditasi Pustakawan*, Pusat Pengembangan Pustakawan Perpustakaan Nasional RI V o l . 1 6 N o . 1 & 2 2 0 0 9. Akses 27 Mei 2022 dari situs <https://ejournal.perpunas.go.id>.

kinerjanya. Numerasi yang rendah, tingkat kesejahteraan yang kurang, beban tugas yang berat, suasana kerja yang kurang kondusif, merupakan faktor eksternal yang secara dominan dapat berpengaruh pada kinerja pustakawan. Selain itu, kurang diberlakukannya sistem rotasi secara berkala, menimbulkan rasa jenuh, bosan dan stres yang menghambat produktivitas kinerja pustakawan. Kondisi ini secara perlahan mempengaruhi sikap dan perilaku pustakawan dan dapat melemahkan kinerjanya untuk tetap aktif dalam melaksanakan tugasnya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Gardjito menyebutkan belum optimalnya kinerja pustakawan selain disebabkan oleh faktor eksternal diduga dipengaruhi pula oleh faktor internal sebagai akibat dari lemahnya konsep diri, kurang efektifnya komunikasi interpersonal serta rendahnya efikasi diri pustakawan.⁷ Efikasi diri berhubungan erat dengan kinerja pustakawan atau pengelola perpustakaan yang mana dengan adanya efikasi diri pustakawan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pustakawan, sehingga pustakawan tetap terjaga dan mampu untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan produktifitas maupun pelayanan di perpustakaan. Pustakawan yang memiliki efikasi diri yang tinggi cenderung mampu dan yakin menghadapi kesulitan yang dihadapi di dunia pekerjaan karena bagi mereka hal itu merupakan tantangan sehingga ketika menghadapi kondisi kerja yang berpotensi menimbulkan ketidakpuasan kerja, hal itu tidak berdampak

⁷ Gardjito, *Pengaruh Konsep Diri, Komunikasi Interpersonal, Dan Efikasi Diri (Self Efficacy) Terhadap Kinerja Pustakawan Di Era Globalisasi*, Jurnal Manajemen Pendidikan., 2010 Diakses 27 Mei 2022 dari situs <https://journal.unj.ac.id>.

pada menurunnya kepuasan kerja mereka, namun justru mendorong mereka untuk tetap berada di dalamnya dan menghadapi berbagai kesulitan yang ada.⁸

Sejalan dengan pendapat Gardjito, Herlina Sari Harefa dalam penelitiannya juga menyebutkan bahwasanya dalam dunia perpustakaan efikasi diri sangat erat hubungannya dengan kinerja pustakawan, sehingga pustakawan tetap terjaga dan mampu untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan produktifitas maupun pelayanan di perpustakaan.⁹ Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Noviawati pada pada karyawan Divisi Finance dan Divisi Human Resource PT. Coca Cola Distribution Indonesia, menyimpulkan efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Divisi Finance dan Divisi Human Resource PT. Coca Cola Distribution Indonesia.¹⁰ Dari beberapa penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwasanya adanya konsistensi dalam hasil penelitian yang secara khusus meneliti efikasi diri berhubungan erat dengan kinerja pustakawan di perpustakaan.

Pengembangan dan pengelolaan perpustakaan tidak lepas dari peran pustakawan yang di muat dalam pasal 1 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007 tentang perpustakaan yang berbunyi bahwa pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk

⁸ Mukrodi, *Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pt Express Kencana Lestari (Express Group) Depok*, Jurnal KREATIF : Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan, Vol. 6, No. 1, Januari 2018, hal 89

⁹ Herina Sari, *Pengaruh Efikasi Diri Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pustakawan Di Perpustakaan Universitas Sumatera Utara*, (Skripsi Universitas Medan Area, 2020). Diakses 10 juni 2022 dari situs <http://repository.uma>

¹⁰ Dian Rizki Noviawati, *Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Finance Dan Divisi Human Resource Pt. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya)*, Jurnal Ilmu Manajemen Volume 4 Nomor 3. Diakses 10 Juni 2022. dari situs <https://ejournal.unessa.ac.id>.

melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan.¹¹ Merujuk pada kutipan di atas, bahwasanya Pustakawan sebagai sumber daya manusia (SDM) perpustakaan merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan organisasi perpustakaan. Oleh sebab itu, pada kinerja pustakawan dengan mengukur efikasi diri agar percaya pada kemampuan seseorang untuk melaksanakan tindakan yang dilakukan untuk pencapaian yang optimal. Pustakawan yang memiliki efikasi diri yang tinggi cenderung mampu dan yakin menghadapi kesulitan yang di hadapi didunia pekerjaan karena bagi mereka hal itu merupakan tantangan sehingga ketika menghadapi kondisi kerja yang berpotensi menimbulkan ketidakpuasan kerja, hal itu tidak berdampak pada menurunnya kepuasan kerja mereka, namun justru mendorong mereka untuk tetap berada di dalamnya dan menghadapi berbagai kesulitan yang ada. Pustakawan yang efikasi dirinya tinggi dapat dilihat dari segi kinerja yang tinggi dan ditandai dengan kepuasan pemustaka terhadap layanan pustakawan. Hal ini terlihat dari kemampuannya untuk mengorganisasi, dan menyelesaikan pekerjaannya, dimana pustakawan mau berusaha keras dan menggunakan seluruh pikiran serta energinya bahkan rela untuk lembur demi menuntaskan pekerjaannya, melaksanakan tugas, bertanggungjawab, berkomitmen tinggi pada profesi.¹²

Bandura menjelaskan bahwa efikasi diri terdiri dari beberapa aspek, yaitu: aspek *level*, *generality*, dan *Strength*. *Level* (tingkat kesulitan) kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas yang tingkat kesulitannya berbeda. Individu

¹¹ Asa Mandiri, *Undang-Undang Perpustakaan RI Nomor 43 Tahun 2007*, (Jakarta: Asa Mandiri, 2007), hlm 3

¹² Herina Sari, *Pengaruh Efikasi Diri Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pustakawan Di Perpustakaan Universitas Sumatera Utara*, (Skripsi Universitas Medan Area, 2020). Diakses 10 juni 2022 dari situs <http://repository.uma>

dengan efikasi diri tinggi akan mempunyai keyakinan yang tinggi tentang kemampuan dalam melakukan suatu tugas yaitu keyakinan bahwa usaha yang digelutinya akan sukses. Sebaliknya individu yang memiliki efikasi diri rendah akan memiliki keyakinan yang rendah pula tentang setiap usaha yang dilakukan. *Generality* (keluasan) Keluasan berkaitan dengan cakupan luas bidang tingkah laku dimana individu merasa yakin terhadap kemampuannya. Individu mampu menilai keyakinan dirinya dalam menyelesaikan tugas. Mampu tidaknya individu mengerjakan bidang-bidang dan konteks tertentu terungkap gambaran secara umum tentang efikasi diri individu yang berkaitan. *Strength (ketahanan) Strength* berkaitan dengan kekuatan pada keyakinan individu atas kemampuannya. Individu mempunyai keyakinan yang kuat dan ketekunan dalam usaha yang akan dicapai meskipun terdapat kesulitan dan rintangan.¹³

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan dua orang pemustaka serta observasi awal pada perpustakaan universitas Abulyatama, ditemukan ada beberapa pustakawan yang mempunyai efikasi diri yang masih rendah. Hal ini terlihat dari kurangnya ketepatan waktu atau sering terlambat masuk kerja dari jam yang telah ditentukan, kurangnya keyakinan diri pustakawan atau kepercayaan dari kemampuannya dalam mengatasi masalah terkait dengan menjawab pertanyaan yang diajukan oleh pengguna, dalam artian ketika pemustaka bertanya tentang informasi yang dibutuhkan pustakawan hanya menjawab singkat, selain dari pada itu masih adanya pustakawan yang kurang

¹³ Bandura, Albert, *Self Efficacy The Exercise of Control*, journal Of Social And Industrial Psychology , New York. W.H. Froeman and Company 1997. Diakses Pada Tanggal 28 Juni 2022 Dari Situs <http://samples.jbpub.com>.

tanggap dalam merespon atau memberikan umpan balik terhadap pemustaka yang membutuhkan informasi.¹⁴ Namun ada juga pemustaka yang mengatakan bahwa ada dari pustakawan yang langsung merespon atau memberikan umpan balik terhadap pemustaka yang membutuhkan informasi. Sebagaimana yang kita ketahui tugas pustakawan dan profesionalisme seorang pustakawan harus mempunyai jiwa pengabdian terhadap tugas-tugas dan fungsi perpustakaan sebagai sarana penunjang pendidikan formal serta senantiasa membantu, membimbing, dan memberikan pelayanan kepada masyarakat terbuka dan suka rela.¹⁵ Merujuk pada permasalahan di atas, analisis efikasi diri pustakawan terhadap kinerja merupakan suatu langkah untuk menilai tingkat efikasi diri terhadap kinerja pustakawan Perpustakaan Universitas Abulyatama.

Berdasarkan permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Analisis Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Abulyatama”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana efikasi diri terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Abulyatama?

C. Tujuan Penelitian

¹⁴ Wawancara dengan Rahmad dan Haris Saputra, pengguna yang berkunjung ke perpustakaan Universitas Abulyatama.

¹⁵ Sapril, *Profesionalisme Pustakawan*, Jurnal Iqra' Volume 06 No.02 2012. Diakses Dari Situs [https://repository .uinsu.ac.id](https://repository.uinsu.ac.id) Pada Tanggal 9 Juli 2022.

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Abulyatama.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat sebagai suatu karya ilmiah serta menjadi sumber untuk dipelajari mengenai Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Abulyatama.

2. Secara Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada peneliti, pembaca, dan pihak Universitas sebagai referensi dalam meningkatkan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Abulyatama.

E. Penjelasan Istilah

Penjelasan istilah dalam skripsi ini bertujuan untuk memberi keterangan dan gambaran dari judul yang dipilih agar tidak terjadi kesalahan dalam menafsirkan maksud yang sebenarnya. Maka penulis perlu kiranya untuk menjelaskan istilah-istilah yang terdapat pada judul adalah sebagai berikut:

1. Efikasi Diri

Efikasi diri didefinisikan sebagai keyakinan orang bahwa ia mempunyai kemampuan melakukan suatu tugas, dan merupakan bagian penting *self-control* atau kontrol diri. Menurut Alwisol efikasi diri merupakan persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu, efikasi diri

berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan.¹⁶ Menurut Bandura, efikasi diri berhubungan dengan keyakinan seseorang untuk mempergunakan kontrol pribadi pada motivasi, kognisi, afeksi pada lingkungan sosialnya. Efikasi diri adalah keyakinan bahwa seseorang mampu melaksanakan tugas, mencapai tujuan, atau mengatasi rintangan.¹⁷

Dalam dunia perpustakaan efikasi diri berhubungan dengan kinerja pustakawan atau pengelola perpustakaan yang mana adanya pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pustakawan, sehingga pustakawan tetap terjaga dan mampu untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan produktifitas maupun pelayanan di perpustakaan.

Adapun efikasi diri yang dimaksud penulis dalam penelitian ini merupakan kepercayaan diri pustakawan atau pengelola perpustakaan terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Kinerja Pustakawan

Istilah pustakawan menurut Kamus Kepustakawanan Indonesia (KKI) dapat diartikan sebagai seorang yang melaksanakan kegiatan perpustakaan dengan jalan memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan tugas lembaga induknya berdasarkan ilmu perpustakaan, dokumentasi dan informasi yang dimiliki melalui

¹⁶ Alwisol, *Psikologi kepribadian edisi revisi*. (Malang: PT. UMM, Press, 2009). Hlm 287.

¹⁷ Hara Permana Farida Harahap, Budi Astuti, *Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kecemasan Dalam Menghadapi Ujian Pada Siswa Kelas Ix Di Mts Al Hikmah Brebes*, Jurnal Hisbah, Vol. 13, No. 1 Desember 2016, hal 55. Diakses pada tanggal 5 Mei 2022. <https://ejournal.uin.suka.ac.id>

pendidikan.¹⁸ Pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pelatihan dan pendidikan kepustakawanan yang bertugas untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan.

Kinerja atau *performance* merupakan 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.

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.¹⁹

Menurut Wibowo kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.²⁰

Adapun kinerja pustakawan yang dimaksud penulis dalam penelitian ini adalah tingkat keberhasilan pustakawan layanan referensi, sirkulasi dan bagian pengolahan dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

¹⁸ Lasa HS, *Kamus Kepustakawanan Indonesia*, (Yogyakarta: Pustaka Book Publisher, 2009), hlm 295-296.

¹⁹ Kamus Besar Bahasa Indonesia. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1990), hal 503.

²⁰ Indriyati Adilla, Atiqa Nur Latifa Hanum, *Kinerja Pustakawan Pada Layanan Deposit Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Kalimantan Barat*. Akses 4 Mei 2022. <https://jurnal.untan.ac.id>.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

A. KAJIAN PUSTAKA

Berdasarkan penelusuran penulis terhadap beberapa literatur terdapat penelitian yang sejenis yang berkaitan dengan topik Analisis Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Abulyatama. Meskipun beberapa penelitian ini memiliki kemiripan, namun terdapat perbedaan-perbedaan dalam hal variabel, fokus penelitian, tempat serta waktu penelitian.

Penelitian pertama, berjudul *Pengaruh Efikasi Diri dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pustakawan Di Perpustakaan Universitas Sumatera Utara*, yang ditulis oleh Herlina Sari Harefa pada tahun 2020. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah efikasi diri dan *employee engegement* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pustakawan di perpustakaan Universitas Sumatera Utara, Metode penelitian yang digunakan adalah asosiatif dengan menggunakan teknik analisis statistik regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri dan *employee engegement* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pustakawan di perpustakaan universitas Sumatera Utara.²¹

Penelitian kedua, berjudul *Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Urusan Agama Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru*

²¹ Herlina Sari, *Pengaruh Efikasi Diri Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pustakawan Di Perpustakaan Universitas Sumatera Utara*, (Skripsi, Universitas Medan Area, 2020), Akses melalui <http://repository.uma.ac.id> . pada tanggal 10 Januari 2022.

ditulis oleh Nofila Yusra pada tahun 2021. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru sebesar 93%. Di tunjukan dengan besarnya nilai t hitung dari nilai t tabel ($14.916 \geq 2.120$).²²

Penelitian ketiga berjudul *Analisis Hubungan Efikasi Diri Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Metraplasa*, ditulis oleh Hani Ratnasari dan Nancy Yusnita pada tahun 2018. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat efikasi diri pada karyawan PT Metrapalasa, kinerja karyawan PT Metrapalasa, dan hubungan efikasi diri dengan kinerja karyawan PT Metrapalasa. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan wawancara dan angket. Hasil penelitian menunjukkan tingkat efikasi diri dan kinerja karyawan PT Metrapalasa sudah sangat baik, selain itu terdapat hubungan nyata yang signifikan antara efikasi diri dengan kinerja karyawan.²³

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terlihat dari sama-sama membahas topik mengenai efikasi diri terhadap kinerja. Adapun

²² Nofila Yusra, *Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Urusan Agama Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru*, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru, 2021). Diakses 14 Juni 2022 dari situs <http://repository.uin-suka.ac.id>

²³ Hani Ratnasari dan Nancy Yusnita *Analisis Hubungan Efikasi Diri Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Metraplasa*, *Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi*, Vol, 4 No. 1, 2018. Diakses 19 Juni 2022 dari situs <https://journal.unpak.ac.id>.

Perbedaannya dari segi variabel, lokasi dan metode penelitian. Variabel penelitian sebelumnya yang berfokus pada efikasi diri karyawan sedangkan variable penelitian saat ini berfokus pada efikasi diri terhadap kinerja pustakawan dan metode penelitian yang digunakan serta lokasi penelitian yang berbeda. Penelitian sebelumnya menggunakan metode penelitian kuantitatif, sedangkan penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif.

B. Efikasi Diri

1. Pengertian Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri yang paling berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari manusia. Menurut Alwisol efikasi diri merupakan persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu, efikasi diri berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan.²⁴ Bandura dikutip dari Hara Permana Farida Harahap dan Budi Astuti menyebutkan bahwa, efikasi diri berhubungan dengan keyakinan seseorang untuk mempergunakan kontrol pribadi pada motivasi, kognisi, afeksi pada lingkungan sosialnya.²⁵ Sedangkan Ghufroon dan Risnawati menyebutkan bahwasanya efikasi diri adalah proses kognitif berupa keputusan, keyakinan, atau penghargaan tentang sejauh mana

²⁴ Alwisol. *Psikologi Kepribadian Ed. Revisi*. (Malang : PT. UMM Press 2009).

²⁵ Hara Permana Farida Harahap, Budi Astuti, *Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kecemasan Dalam Menghadapi Ujian Pada Siswa Kelas Ix Di Mts Al Hikmah Brebes*, Jurnal Hisbah, Vol. 13, No. 1 Desember 2016. Diakses pada tanggal 5 Mei 2022. <https://ejournal.uin.suka.ac.id>

individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk hasil yang diinginkan.²⁶

Dalam tradisi keilmuan Islam sendiri istilah efikasi menurut pendapat Imam Al-Ghazali secara definsi sejalan dengan efikasi diri yaitu raja`, yang tertulis dalam salah satu karya Imam Al-Gazali Raja` adalah lapang hati dalam menantikan hal yang diharapkan pada masa yang akan datang dalam hal yang mungkin terjadi. Tetapi kedatangan yang diharapkan tersebut harus dengan sebab (usaha), Sesungguhnya raja` sempurna dengan tiga hal, ilmu (pengetahuan/tujuan), ahwal (kondisi hati), dan amal (perilaku).²⁷

Dalam perspektif Islam efikasi diri disebutkan dalam firman Allah SWT Q.S. al-Baqarah/2:286 yaitu Al-Quran telah menegaskan bahwa setiap orang akan mampu menghadapi apapun yang terjadi karean Allah SWT berjanji tidak akan membebani seseorang melainkan dengan sesuatu yang sesuai kemampuannya.²⁸

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan efikasi diri merupakan bentuk keyakinan/kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Bandura menyatakan ada empat faktor penting yang mempengaruhi efikasi diri antar lain:²⁹

²⁶ M. Nur Ghuftron dan Risnawati, *Teori-Teori Psikologi*. (Yogyakarta: Ar-Ruz Media).

²⁷ Nurviyanti Cholid, *Konsep Kepribadian Al-Ghozali Untuk Mencapai Hasil Konseling yang Maksimal*, Jurnal Dakwah dan Pengembangan Sosial Kemanusiaan Vol. 9, no. 1 2018, hal 55-75. Diakses pada tanggal 27 Agsutus 2022 Dari situs <https://media.neliti.com>

²⁸ Diakses pada situs idr.uin-antasari.ac.id, pada tanggal 14 September 2022 pada jam 19.40 WIB

²⁹ Albert Bandura, *Self Efficacy The Exercise of Control*, *journal Of Social And Industrial Psychology*, New York. W.H. Froeman and Company 1997. (Terjemahan melalui google traslate) Diakses Pada Tanggal 28 Juni 2022 Dari Situs <http://samples.jbpub.com>.

a. *Mastery Experience* (Menguasai Sesuatu atau Prestasi))

Pengalaman menyelesaikan masalah adalah sumber yang paling penting mempengaruhi efikasi diri seseorang, karena mastery experience memberikan bukti yang paling akurat dari tindakan apa saja yang diambil untuk meraih suatu keberhasilan atau kesuksesan, dan keberhasilan tersebut dibangun dari kepercayaan yang kuat di dalam keyakinan individu.

b. *Vicarious Experience* (Pengalaman Orang Lain)

Pengalaman orang lain adalah pengalaman pengganti yang disediakan untuk model sosial. Mengamati perilaku dan pengalaman orang lain sebagai proses belajar individu. Melalui model ini efikasi diri individu dapat meningkat, terutama apabila individu merasa memiliki kemampuan yang setara atau bahkan merasa lebih baik dari pada orang yang menjadi subjek belajarnya. Individu akan mempunyai kecenderungan merasa mampu melakukan hal yang sama. Meningkatkan efikasi diri individu ini dapat meningkatkan motivasi untuk tujuan yang diharapkan. Melihat orang lain yang mirip dengan dirinya berhasil melalui usaha keras dapat meningkatkan kepercayaan bahwa dirinya juga mempunyai kemampuan untuk berhasil, dan sebaliknya dengan mengamati kegagalan orang lain akan menurunkan keyakinan dan usaha dari individu tersebut.

c. *Persuasi Verbal*

Persuasi verbal adalah cara meningkatkan kepercayaan seseorang mengenai hal-hal yang dimilikinya untuk berusaha lebih gigih dalam mencapai tujuan dan keberhasilan. Persuasi verbal mempunyai pengaruh yang kuat pada peningkatan

efikasi diri individu dan menunjukkan perilaku yang digunakan secara efektif. Persuasi verbal berhubungan dengan kondisi bagaimana dan kapan persuasi dapat diberikan agar meningkatkan efikasi diri seseorang.

d. *Somatic and Emotional State* (Keadaan Fisiologis dan Emosional)

Situasi yang menekan kondisi emosional dapat mempengaruhi efikasi diri. Gejolak emosi, guncangan, kegelisahan yang mendalam dan keadaan fisiologis lemah yang dialami individu akan dirasakan sebagai isyarat terjadi peristiwa yang tidak diinginkan, maka situasi yang menekan dan mengancam cenderung dihindari. Ketika melakukan penilaian terhadap kemampuan pribadi, seseorang tidak jarang berpegang pada informasi somatik yang ditunjukkan melalui fisiologis dan keadaan emosional. Individu mengartikan reaksi cemas, takut, stress dan ketegangan sebagai sifat yang menunjukkan bahwa performansi dirinya menurun. Penilaian seseorang terhadap efikasi diri dipengaruhi oleh suasana hati. Suasana hati yang positif akan meningkatkan efikasi diri sedangkan suasana hati yang buruk akan melemahkan efikasi diri.

Menurut Rohmad Effendi faktor yang mempengaruhi efikasi diri ada enam yaitu:³⁰

a. Budaya

Budaya mempengaruhi efikasi diri seorang individu melalui nilai (*value*), kepercayaan (*belief*), dan pengaturan diri (*self regulation process*), yang berfungsi sebagai sumber penilaian efikasi diri dan juga sebagai konsekuensi dari keyakinan efikasi diri.

³⁰ Rohmad Effendi, *Self Efficacy: Studi Indigenus Pada Guru Bersuku Jawa*, Journal of Social and Industrial Psychology 2 (2), 2013. Diakses pada tanggal 29 Juni melalui <https://journal.unnes.ac.id>

b. Jenis Kelamin

Perbedaan gender juga berpengaruh terhadap efikasi diri, wanita yang mempunyai efikasi diri yang tinggi dilihat dari wanita yang sebagai ibu rumah tangga, juga sebagai wanita karir akan memiliki efikasi diri yang tinggi dibandingkan dengan pria yang bekerja.

c. Sifat dari Tugas Yang Dihadapi

Derajat kompleksitas dari kesulitan tugas yang dihadapi oleh individu akan mempengaruhi penilaian individu tersebut terhadap kemampuan dirinya sendiri semakin kompleks suatu tugas yang dihadapi oleh individu maka semakin rendah individu tersebut menilai kemampuannya. sebaliknya, jika individu dihadapkan pada tugas yang mudah dan sederhana maka akan semakin tinggi individu tersebut menilai kemampuannya.

d. Insentif Eksternal

Faktor lain yang dapat mempengaruhi efikasi diri individu adalah insentif yang diperolehnya. Insentif yang diberikan oleh orang lain yang merefleksikan keberhasilan seseorang.

e. Status atau Peran Individu Dalam Lingkungan

Individu yang memiliki status yang lebih tinggi akan memperoleh derajat kontrol yang lebih besar sehingga efikasi yang dimilikinya juga tinggi. Sedangkan individu yang memiliki status yang lebih

rendah akan memiliki kontrol yang lebih kecil sehingga efikasi diri yang dimilikinya juga rendah.

f. Informasi Tentang Kemampuan Diri

Individu akan memiliki efikasi diri tinggi, jika memperoleh informasi yang positif mengenai dirinya, sementara individu akan memiliki efikasi diri yang rendah, jika ia memperoleh informasi yang negatif mengenai dirinya.

Dari beberapa pendapat di atas dapat diketahui faktor-faktor yang disebutkan di atas dapat mempengaruhi efikasi diri individu dalam bekerja. Adapun dari beberapa faktor di atas, dapat mempengaruhi efikasi diri pustakawan seperti faktor *Mastery Experience*, *Vicarious Experience*, persuasi verbal dan kondisi emosional. Faktor *Mastery Experience* dapat berupa pustakawan menguasai sesuatu, *Vicarious Experience* dapat berupa pengalaman orang lain, persuasi verbal berupa pustakawan percaya bahwa ia dapat mengatasi masalah yang akan dihadapinya dan kondisi fisik serta emosional seorang pustakawan.

3. Indikator Efikasi Diri

Menurut Bandura, indikator efikasi diri mengacu pada dimensi *level*, *strength*, dan *generality* yang dapat mempengaruhi efikasi diri individu dalam bekerja diantaranya:

a. *Level* (Tingkat Kesulitan)

Kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas yang tingkat kesulitannya berbeda. Individu dengan efikasi diri tinggi akan mempunyai keyakinan yang tinggi tentang kemampuan dalam melakukan suatu tugas yaitu

keyakinan bahwa usaha yang digelutinya akan sukses. Sebaliknya individu yang memiliki efikasi diri rendah akan memiliki keyakinan yang rendah pula tentang setiap usaha yang dilakukan. Efikasi diri dapat ditunjukkan dengan tingkat yang berbeda dalam rangka menuju keberhasilan. Individu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan akan menghindari tingkah laku yang dirasa diluar batas kemampuan yang dirasakannya. Kemampuan dapat dilihat dalam bentuk tingkat kecerdasan, usaha, ketepatan, produktivitas dan cara mengatasi tantangan.

b. *Generality* (Keluasan)

Keluasan berkaitan dengan cakupan luas bidang tingkah laku dimana individu merasa yakin terhadap kemampuannya. Individu mampu menilai keyakinan dirinya dalam menyelesaikan tugas. Mampu tidaknya individu mengerjakan bidang-bidang dan konteks tertentu terungkap gambaran secara umum tentang efikasi diri individu yang berkaitan. Generalisasi bisa bervariasi dalam beberapa bentuk dimensi yang berbeda, termasuk tingkat kesamaan aktivitas dan modalitas dimana kemampuan diekspresikan dalam bentuk tingkah laku, kognitif dan afeksi.

c. *Strength* (Ketahanan)

Strength berkaitan dengan kekuatan pada keyakinan individu atas kemampuannya. Individu mempunyai keyakinan yang kuat dan ketekunan dalam usaha yang akan dicapai meskipun terdapat kesulitan dan rintangan. Kekuatan berusaha yang lebih besar mampu didapat dengan efikasi diri. Semakin kuat

efikasi diri maka semakin tinggi kemungkinan kegiatan yang dipilih dan dilakukan berhasil.³¹

Menurut M.Nur Ghufroon dan Rini Risnawati, indikator efikasi diri yaitu:

1. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu
 individu yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu yang mana individu sendirilah yang menetapkan tugas atau target yang harus diselesaikan.
2. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas
 individu mampu menumbuhkan memotivasi dirinya untuk melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas.
3. Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih, dan tekun
 Individu mempunyai ketekunan dalam rangka menyelesaikan tugas, dengan menggunakan segala daya yang dimiliki
4. Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan
 Individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan
5. Yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi.³²

Individu yakin dapat menyelesaikan permasalahan tidak terbatas pada kondisi atau situasi tertentu saja.

³¹ Albert Bandura, *Self Efficacy The Exercise of Control*, journal Of Social And Industrial Psychology , New York. W.H. Froeman and Company 1997. Diakses Pada Tanggal 28 Juni 2022 Dari Situs <http://samples.jbpub.com>.

³² M.Nur Ghufroon dan Rini Risnawati, *Teori-Teori Psikologi*. Diakses dari situs etheses.iainponorogo.ac.id pada tanggal 14 September 2022.

Berdasarkan penjelasan di atas indikator efikasi diri pustakawan yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu *level* (berupa tingkat kesulitan pustakawan dalam bekerja), *generality* (tingkat keluasan atau usaha keras pustakawan dalam menyelesaikan tugas/pekerjaannya) dan *strength* (mampu menghadapi hambatan dan kesulitan dalam bekerja).

C. Kinerja Pustakawan

1. Pengertian Kinerja Pustakawan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja adalah sesuatu yang dicapai, kemampuan kerja, dan prestasi yang diperlihatkan. Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.³³ Menurut Mahsun, kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi misi, dan organisasi yang tertuang dalam *strategy planning* suatu organisasi.³⁴ Selain itu Anwar Prabu Mangkunegara juga mengemukakan defenisi kinerja dalam bukunya yang berjudul manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut: “Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas

³³ Malayu, P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi (Jakarta: Bumi Aksara, 2006). hal 94.

³⁴ Mohammad Mahsun, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik* (Yogyakarta: BPFE, 2006), hal 25.

dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”.³⁵

Istilah pustakawan menurut Kamus Kepustakawanan Indonesia (KKI) dapat diartikan sebagai seorang yang melaksanakan kegiatan perpustakaan dengan jalan memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan tugas lembaga induknya berdasarkan ilmu perpustakaan, dokumentasi dan informasi yang dimiliki melalui pendidikan.³⁶ Pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pelatihan dan pendidikan kepustakawanan yang bertugas untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan.

Berdasarkan pendapat dari beberapa para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwasanya kinerja pustakawan merupakan tingkat keberhasilan pustakawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pustakawan

Anwar Prabu mengemukakan secara umum terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja pustakawan antara lain:³⁷

a. Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Kemampuan potensi (IQ) adalah

³⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), hlm.22

³⁶ Lasa HS, *Kamus Kepustakawanan Indonesia*, (Yogyakarta: Pustaka Book Publisher, 2009), hlm 295-296.

³⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), hal. 67.

kemampuan dasar yang dimiliki oleh seseorang yang masih terpendam dan mempunyai kemungkinan untuk dikembangkan jika didukung dengan latihan dan sarana yang memadai. Sedangkan kemampuan reality merupakan penggabungan antara pengetahuan (knowledge) dan ketrampilan (skill), yaitu kemampuan kerja individu dalam menyelesaikan tugas yang ditanggungnya.

b. Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan sesuatu yang muncul dari dalam diri individu (intrinsik) dan dari lingkungan sekitar yaitu dari luar (ekstrinsik), kondisi tersebut terjadi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Tingkat kesulitan yang bertambah dari hari kehari terkadang membuat seorang karyawan merasa bosan dan jenuh sehingga kinerjanya akan menurun. Untuk kembali meningkatkan kinerja tersebut, perlu adanya motivasi yang membuat seorang karyawan kembali semangat untuk melakukan pekerjaanya.

Lebih lanjut Sulistyo Basuki berpendapat kinerja tugas pustakawan yaitu pemilihan bahan pustaka, pengolahan dan penyimpanan bahan pustaka, pengembangan koleksi, evaluasi dan penyiangan koleksi, pengkatalogan, pengklasifikasian, pemeliharaan dan pelestarian bahan pustaka, kontrol stok atau stock opname, dan peminjaman atau sirkulasi. Namun sekarang peran baru pustakawan terus berubah. Librarian as integrator, collaborator, colleage, access

engineer and leader. Dengan peran baru ini, tentu tugas pustakawan menjadi lebih menantang.³⁸

Pendapat lain tentang faktor kinerja pustakawan antara lain sebagai berikut.³⁹

- a. *Personal factor,s* yang ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- b. *Leadership factors*, ditunjukkan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan tim leader.
- c. *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- d. *System Factors*, ditunjukkan oleh system kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- e. *Situasional Factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Dari beberapa pendapat di atas dapat diketahui faktor-faktor yang disebutkan di atas dapat mempengaruhi kinerja pustakawan seperti faktor kemampuan, faktor motivasi. Faktor kemampuan dapat berupa ketrampilan seorang pustakawan dan pengetahuan yang dimilikinya. Faktor motivasi merupakan dorongan baik yang dihasilkan di dalam diri seorang pustakawan maupun dorongan dari luarnya.

³⁸ Sulistyio Basuki, *Pengantar Ilmu Perpustakaan*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1993), hal. 155.

³⁹ Wibowo, *manajemen Kinerja*, ed.revisi, (Jakarta: Rajawali pers,2014), hal.84.

3. Indikator Kinerja Pustakawan

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga kerja dalam hal ini perpustakaan sebagian besar bergantung kepada seberapa efektif para anggota organisasinya (pegawai) itu menjalankan tugasnya. Dengan kata lain, kinerja pegawai merupakan unsur yang penting. Olehkarena itu, penilaian kinerja merupakan hal yang penting dalam organisasi perpustakaan. Untuk menilai suatu kinerja personel dibutuhkan indikator-indikator kinerja dalam panduan penyelenggaraan evaluasi diri di perguruan tinggi menyatakan bahwa “indikator kinerja” adalah pernyataan yang bersifat kuantitatif atau kualitatif, yang menunjukkan kualitas atau mutu pencapaian tujuan. Adapun yang menjadi indikator kinerja menurut pramoetadi di antaranya adalah:⁴⁰

1. Efisiensi, merupakan keterkaitan antara masukan/sumber daya dan proses serta menunjukkan derajat kehematan penggunaan sumber daya dalam penyelenggaraan proses tersebut. Dalam keterkaitannya dengan pengertian tersebut, ungkap mengenai efisiensi merupakan perbandingan antara “jumlah sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan suatu kegiatan”, dengan “jumlah sumber daya yang ada”. Makin kecil angka perbandingan tersebut, makin kecil pula efisiensi kegiatan tersebut.
2. Produktivitas, merupakan keterkaitan antara proses dan keluaran (dalam hal ini hasil), dan menunjukkan jumlah satuan hasil yang

⁴⁰ Pramoetadi, S. *Pengembangan proses pembelajaran. Seminar Dan Lokakarya Nasional Dan Inovasi Pembelajaran di Perguruan Tinggi*. (Universitas Lampung. Bandar Lampung, 1996) hlm.6

terjadi karena suatu proses tertentu, dihitung berdasarkan penggunaan sumber daya tertentu.

3. Efektivitas, merupakan keterkaitan antara hasil dan tujuan, serta menunjukkan sebagai tujuan dengan hasil yang dicapai.
4. Inovasi, adalah derajat kelenturan terhadap perubahan-perubahan yang terjadi di masyarakat

Menurut Robbins indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu terdapat lima indikator, yaitu antara lain:⁴¹

a. Kualitas

Pengukuran kualitas kinerja dilihat dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan

b. Kuantitas

Kuantitas yang dimaksud merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

⁴¹ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Diterjemahkan Oleh: Drs. Benyamin Molan, (Jakarta: Erlangga, 2006), hal. 67.

d. Efektifitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja. Kemandirian juga merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Berdasarkan penjelasan di atas indikator kinerja yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu kualitas, kuantitas, ketetapan waktu, efektifitas, dan kemandirian.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang diteliti dengan judul analisis efikasi diri terhadap kinerja pustakawan Pustakawan di Perpustakaan Universitas Abulyatama, diperlukan metode penelitian yang dapat membantu dan menganalisis terhadap masalah yang akan diteliti. Metode penelitian ini merupakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang mengungkap situasi sosial tertentu dengan mendeskripsikan kenyataan secara benar, dengan data berupa kata atau kalimat yang dihasilkan dari objek penelitian.⁴²

Penelitian kualitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang mengungkap situasi sosial tertentu dengan mendeskripsikan kenyataan secara benar, dengan data berupa kata atau kalimat yang dihasilkan dari objek penelitian, pendekatan kualitatif merupakan metode penelitian untuk menggambarkan peristiwa secara sistematis, aktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat, serta hubungan atau fenomena yang diselidiki.⁴³ Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana efikasi diri pustakawan terhadap kinerja mereka di perpustakaan Universitas Abulyatama.

⁴² Sandu Siyoto, Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), hal. 119.

⁴³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hal. 325.

B. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Adapun lokasi penelitian pada skripsi ini dilakukan di Perpustakaan Universitas Abulyatama yang beralamat di Lampoh Keude, Kuta Baro, Aceh Besar. Waktu penelitian ini dilakukan sejak pada bulan Oktober 2022 sampai dengan selesai, mulai observasi hingga tahap wawancara.

C. Fokus Penelitian

Fokus penelitian adalah suatu pembatasan masalah dan pemusatan konsentrasi pada tujuan penelitian yang akan diteliti yang bertujuan untuk mempermudah peneliti dalam melaksanakan penelitian.⁴⁴ Penelitian ini difokuskan pada analisis efikasi diri terhadap kinerja pustakawan di perpustakaan Universitas Abulyatama dengan melihat dari indikator efikasi diri yaitu *level, generality, dan strength*. Sedangkan indikator kinerja yaitu kualitas, kuantitas, ketetapan waktu, efektifitas, dan kemandirian.

D. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian merupakan orang, individu atau lembaga yang dijadikan satuan atau unit yang akan diteliti. Sedangkan objek adalah sifat dari keadaan dari orang, individu, benda atau yang menjadi pusat penelitian.⁴⁵ Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian yaitu kepala perpustakaan dan pustakawan atau pengelola perpustakaan Universitas Abulyatama.

⁴⁴ Salim. Haidir, *Penelitian: Metode, Pendekatan dan Jenis*, (Jakarta: Kencana, 2019), hal 36

⁴⁵ Muri Yusuf, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*, (Jakarta: Kencana, 2017), hal 367

Sedangkan yang menjadi objek penelitian yaitu kinerja pustakawan perpustakaan Universitas Abulyatama.

E. Kredibilitas Data

Uji kredibilitas merupakan kepercayaan atau tingkat ukuran suatu kebenaran data yang telah dikumpulkan dari hasil penelitian kualitatif, dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketentuan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negatif dan *member check*.⁴⁶ Dalam penelitian ini peneliti menggunakan perpanjangan pengamatan dan *member check* karena peneliti ingin mendapatkan data yang akurat.

1. Perpanjangan pengamatan adalah peneliti kembali ke lapangan melakukan pengamatan, wawancara dengan sumber data yang pernah ditemui maupun yang baru
2. *Member chek* merupakan proses pengecekan data yang diperoleh peneliti kepada pemberi data, tujuan *member check* adalah agar informasi yang diperoleh dan akan digunakan dalam penulisan laporan sesuai dengan sumber data atau informan.⁴⁷

Peneliti menggunakan kedua metode tersebut untuk mengetahui lebih dalam bagaimana efikasi diri terhadap kinerja pustakawan perpustakaan Universitas abulyatama dan menyesuaikan dengan data yang

⁴⁶ Sugiono, *Metode Penelitian Kualitatif; Untuk Penelitian yang Bersifat Eksploratif, Enterpretif, Interaktif dan Konstruktif*, (Bandung:Alfabate, 2017), hal. 185

⁴⁷ Ibid, 186.

sudah peneliti dapatkan sehingga data sesuai dan akurat dengan yang diberikan oleh pemberi data.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi (pengamatan)

Metode observasi adalah kegiatan mengamati secara langsung tanpa mediator suatu objek penelitian untuk dapat melihat objek yang akan diteliti dan memperoleh data yang lebih akurat yang dibutuhkan sebagai pelengkap dalam penelitian.⁴⁸ Observasi ini juga merupakan salah satu teknik operasional pengumpulan data melalui proses pencatatan secara cermat dan sistematis terhadap objek yang diamati secara langsung. Dalam metode ini, pihak pengamat melakukan pengamatan dan pengukuran terhadap objek yang diamati, bagaimanakah keadaannya, kemudian dicatat dengan sistematis peristiwa-peristiwa yang diamati, sehingga data yang diperoleh tidak luput dari pengamatan. Jenis observasi yang digunakan adalah observasi non partisipatif dengan cara mengamati kejadian, gerak gerak atau proses yang terjadi di lokasi penelitian.⁴⁹ Adapun yang diamati adalah bagaimana efikasi diri pustakawan terhadap kinerja mereka di perpustakaan Universitas Abulyatama.

⁴⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), hal 226.

⁴⁹ Sugiono, *Metode Penelitian Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif dan R&D*, cet 27 (Bandung: Alfabeta, 2018), hal. 197

Tabel 3.1 Pedoman Observasi Efikasi Diri

No.	Observasi Efikasi Diri Pengelola Perpustakaan/Pustakawan	Keterangan		
		Ya	Tidak	
1	Pustakawan referensi/ pengelola perpustakaan di layanan referensi terlihat bersemangat dan tanggap saat memberikan pelayanan kepada pemustaka yang membutuhkan informasi			
2	Pustakawan/ pengelola perpustakaan di bagian pengolahan terlihat bersemangat saat bekerja			
3	Pustakawan/pengelola perpustakaan terlihat antusias terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan, dan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan date line waktu yang ditentukan			
4	Saat menyelesaikan pekerjaan, Pustakawan membutuhkan bantuan orang lain			
5	Pustakawan layanan sirkulasi menunjukkan sikap yang sopan, dan ramah saat berkomunikasi dengan pemustaka			
6	Pustakawan melakukan pekerjaan sesuai dengan bidang masing-masing			

Tabel 3.2 Pedoman Observasi Kinerja

NO	Observasi Kinerja Pengelola Perpustakaan/Pustakawan	Keterangan	
		Ya	Tidak
1	Pustakawan /pengelola perpustakaan melakukan pengolahan bahan pustaka sesuai dengan standar perpustakaan		
2	Pustakawan /pengelola perpustakaan		

	melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dari masing-masing bidang		
3	Pustakawan /pengelola perpustakaan datang tepat waktu saat jam masuk kerja		

2. Wawancara

Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab sehingga dapat diinstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.⁵⁰ Menurut Sugiyono pengumpulan data melalui wawancara dapat dilakukan dengan tiga bentuk yaitu proses wawancara terstruktur, semi terstruktur, dan wawancara tak terstruktur.⁵¹

Terkait dengan wawancara dalam skripsi ini, peneliti memilih bentuk wawancara yang ketiga yaitu wawancara tak berstruktur, yaitu wawancara bebas dimana dalam melakukan wawancara tidak menggunakan pedoman wawancara yang tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya, pedoman wawancara yang digunakan hanya garis besar permasalahan yang akan ditanyakan saja.

Tujuan dari peneliti memilih bentuk wawancara ini, peneliti beranggapan bahwa bentuk wawancara ini mudah untuk dilakukan dan

⁵⁰ *Ibid*, hal. 317

⁵¹ Sugiyono, *Memahami Penelitian, Kualitatif*, (Jakarta: Alfabeta, 2013), hal 72.

prosesnya berjalan dengan alamiah. Dalam penelitian ini wawancara akan dilakukan kepada Kepala perpustakaan dan pustakawan atau pengelola perpustakaan yang bekerja di perpustakaan Universitas Abulyatama. Adapun informan yang penulis wawancarai adalah 4 sampel yang terdiri dari pustakawan perpustakaan Universitas Abulyatama.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan cara pengumpulan data melalui catatan peristiwa, gambar atau monumental dokumen yang berhubungan dengan objek penelitian.⁵² Selain wawancara, dan observasi metode pengumpulan data juga dapat menggunakan studi dokumentasi. Teknik pengumpulan data dengan dokumentasi ialah pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen yang ada. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, maupun elektronik dari seseorang. Dalam penelitian ini studi dokumentasi berkaitan dengan pengumpulan data dokumen yang berkaitan dengan penelitian seperti dokumentasi wawancara dengan pemustaka dan pustakawan serta absensi harian pustakawan pustakawan Universitas Abulyatama dan hal lainnya yang berkaitan dengan efikasi diri terhadap kinerja pustakawan Universitas Abulyatama.

Tabel hubungan variabel, indikator, instrumen.

⁵² Albi Anggito, Johan Setiawan, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Suka Bumi: CV Jejak, 2018), hal, 145

No.	Variabel	Indikator	Instrumen
1.	Efikasi Diri	<ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>Level</i>(Tingkat Kesulitan) ➤ <i>Generality</i> (Keluasan) ➤ <i>Strength</i>(Ketahanan) 	Observasi, Wawancara,
2.	Kinerja Pustakawan	<ul style="list-style-type: none"> ➤ kualitas, (keterampilan dan kemampuan) ➤ kuantitas, (Jumlah yang dihasilkan) ➤ ketetapan waktu, (aktivitas yang dilakukan) ➤ efektifitas, (pencapaian) ➤ kemandirian (komitmen kerja) 	Observasi, Wawancara, Dokumentasi

G. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lainnya, sehingga dapat dipahami dengan mudah dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.⁵³ Penelitian ini menggunakan teknik analisis data dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Tujuan utama dari analisis data ialah untuk meringkaskan data dalam bentuk yang mudah

⁵³ Sugiono, *Metode Penelitian Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif dan R&D*, cet 27 (Bandung: Alfabeta, 2018), hal. 334

dipahami dan mudah ditafsirkan.⁵⁴ Dalam penggunaan analisis kualitatif, maka pengintegrasian terhadap apa yang ditemukan dan pengambilan kesimpulan akhir menggunakan logika. Aktifitas analisis data kualitatif tersebut dilakukan secara interaktif dan terus menerus hingga tuntas.

Adapun tahapan-tahapan dalam menganalisis data yaitu:

- a. Reduksi data, yaitu proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan tranformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan di lapangan.
- b. Triangulasi merupakan teknik untuk mengecek keabsahan data. Triangulasi dapat dilakukan dengan menggunakan teknik yang berbeda yaitu wawancara, observasi, dan dokumen. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pemeriksaan dengan memanfaatkan sumber yaitu membandingkan data hasil pengamatan dengan hasil wawancara.
- c. Penyajian data, yaitu menyajikan sekumpulan informasi yang tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.
- d. Menarik kesimpulan, penarikan kesimpulan dilakukan agar data-data yang telah dianalisis dan diberikan penafsiran atau interprestasi tersebut mempunyai makna untuk kemudian dapat disusun menjadi kalimat-kalimat deskriptif yang dapat dipahami oleh orang lain serta menginformasikan mengenai hasil penelitian.

⁵⁴ Mohammad Kasiram, *Metode Penelitian: Refleksi Pengembangan Pemahaman dan Penguasaan Metodologi Penelitian*, (Malang: Alfabeta, 2008), hlm 128.

Adapun tahapan-tahapan yang peneliti lakukan dalam menganalisis data yaitu menulis data yang didapatkan, dari hasil wawancara, dan observasi, menyeleksi data yang relevan sesuai tujuan penelitian, dan analisis data lalu menyajikannya dalam bentuk kalimat deskriptif, menarik kesimpulan dan menyusunnya menjadi sebuah laporan penelitian.⁵⁵



⁵⁵ Imam Suprayoga dan Tobroni, *Metodologi Penelitian Sosial Agama* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003), hlm 193.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kanchah Penelitian

1. Profil Perpustakaan Universitas Abulyatama

Perpustakaan Induk Universitas Abulyatama Merupakan sebuah sarana penunjang yang didirikan untuk mendukung kegiatan Civitas Akademik, di mana Perguruan Tinggi itu berada dan merupakan unsur penunjang Perguruan Tinggi dalam kegiatan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Perpustakaan Abulyatama Aceh Besar terus berbenah diri dalam menyediakan sarana dan prasarana untuk segala bentuk kebutuhan. Perpustakaan Induk Universitas Abulyatama Aceh Besar ini terletak pada lantai 4, satu gedung dengan ruang pembelajaran dan aula Universitas.

2. Visi dan misi perpustakaan Universitas Abulyatama

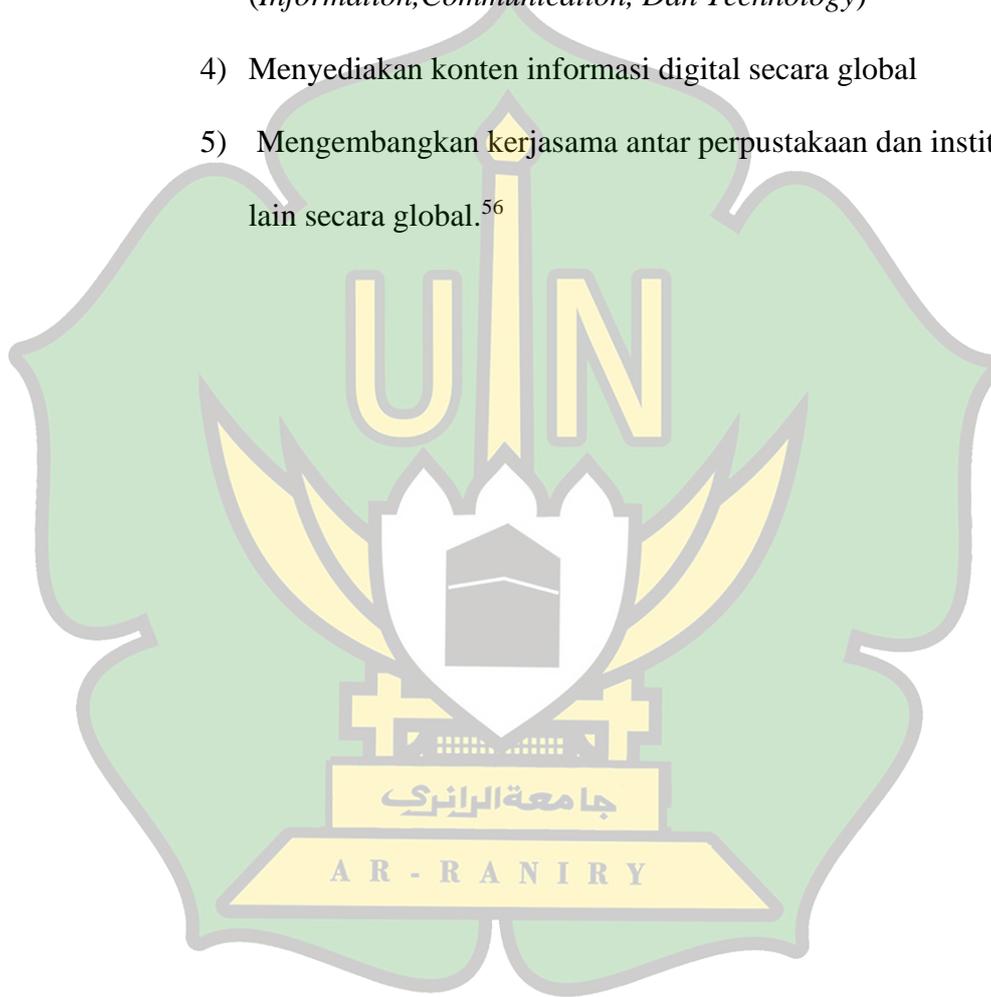
Adapun Visi Perpustakaan Induk Abulyatama:

Perpustakaan sebagai pusat informasi terlengkap bagi kebutuhan civitas akademika abulyatama dan berdaya saing Nasional

Adapun Misi Perpustakaan Induk Abulyatama:

- 1) Mewujudkan perpustakaan yang inovatif sesuai SNP (Standar Nasional Perpustakaan) perguruan tinggi.

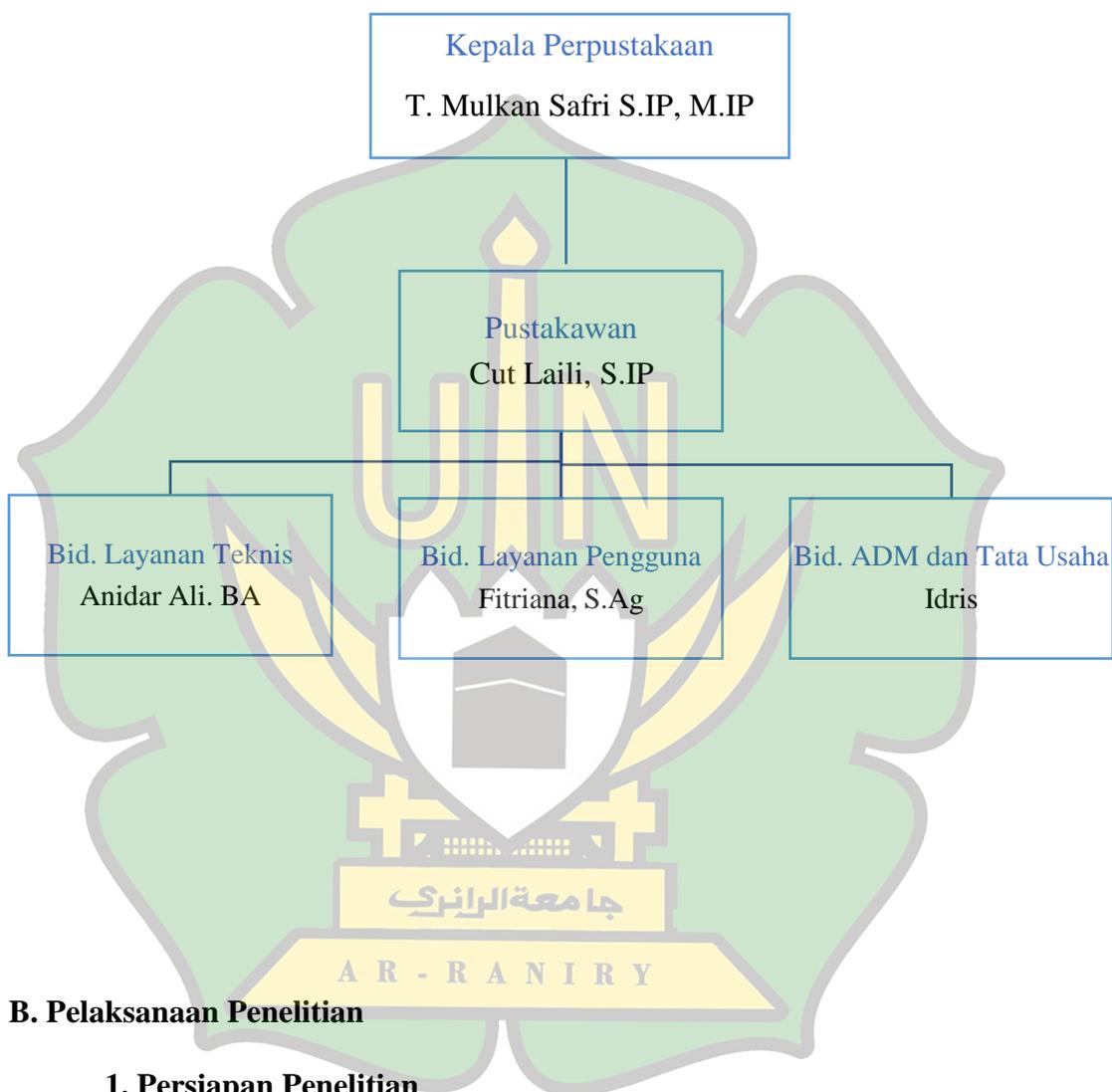
- 2) Menyediakan fasilitas pelayanan informasi dalam memenuhi kebutuhan sebuah civitas akademika di lingkungan Universitas Abulyatama Aceh Besar.
- 3) Mengembangkan sistem pelayanan yang berbasis ICT (*Information, Communication, Dan Technology*)
- 4) Menyediakan konten informasi digital secara global
- 5) Mengembangkan kerjasama antar perpustakaan dan institusi lain secara global.⁵⁶



⁵⁶ <http://abulyatama.ac.id> di akses pada tanggal 26 November 2022.

c. Struktur Organisasi Perpustakaan Perguruan Tinggi Universitas

Abulyatama



Sebelum melakukan penelitian, beberapa persiapan yang matang dilakukan oleh peneliti untuk menghindari kesalahan yang tidak diinginkan dalam proses penelitian. Persiapan penelitian dimulai dengan mengurus surat perizinan penelitian, selanjutnya peneliti melakukan penelitian hingga selesai tanggal 13 Desember 2022.

2. Tahapan Pelaksanaan Penelitian

Adapun lokasi penelitian pada skripsi ini dilakukan di Perpustakaan Universitas Abulyatama yang beralamat di Lampoh Keude, Kuta Baro, Aceh Besar. Waktu penelitian ini dilakukan sejak pada bulan Oktober 2022 sampai dengan 12 Desember 2022, mulai observasi hingga tahap wawancara dan dokumentasi. Pengambilan data pada penelitian ini dilakukan dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Metode observasi adalah kegiatan mengamati secara langsung tanpa mediator suatu objek penelitian untuk dapat melihat objek yang diteliti dan memperoleh data yang lebih akurat yang dibutuhkan sebagai pelengkap dalam penelitian.⁵⁷ Observasi berpedoman pada tabel berikut.

Tabel 4.1 Pedoman Observasi Efikasi Diri

No.	Observasi Efikasi Diri Pengelola Perpustakaan/Pustakawan	Keterangan		
		Ya	Tidak	
1	Pustakawan referensi/ pengelola perpustakaan di layanan referensi terlihat bersemangat dan tanggap saat memberikan pelayanan kepada pemustaka yang membutuhkan informasi			
2	Pustakawan/ pengelola perpustakaan di bagian pengolahan terlihat bersemangat saat bekerja			
3	Pustakawan/pengelola perpustakaan terlihat antusias terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan, dan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan date line waktu yang ditentukan			
4	Saat menyelesaikan pekerjaan, Pustakawan membutuhkan bantuan			

⁵⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), hal 226.

	orang lain			
5	Pustakawan layanan sirkulasi menunjukkan sikap yang sopan, dan ramah saat berkomunikasi dengan pemustaka			
6	Pustakawan melakukan pekerjaan sesuai dengan bidang masing-masing			

Tabel 4.2 Pedoman Observasi Kinerja

NO	Observasi Kinerja Pengelola Perpustakaan/Pustakawan	Keterangan	
		Ya	Tidak
1	Pustakawan /pengelola perpustakaan melakukan pengolahan bahan pustaka sesuai dengan standar perpustakaan		
2	Pustakawan /pengelola perpustakaan melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dari masing-masing bidang		
3	Pustakawan /pengelola perpustakaan datang tepat waktu saat jam masuk kerja		

Terkait dengan wawancara dalam skripsi ini, peneliti memilih bentuk wawancara yang ketiga yaitu wawancara tak berstruktur, yaitu wawancara bebas di mana dalam melakukan wawancara tidak menggunakan pedoman wawancara yang tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya,

pedoman wawancara yang digunakan hanya garis besar permasalahan yang akan ditanyakan saja.

Untuk dokumen pendukung yang digunakan yang berkaitan dengan efikasi diri terhadap kinerja pustakawan Universitas Abulyatama seperti literature rencana kerja, sasaran kerja pustakawan/pengelola perpustakaan Universitas Abulyatama, Penilaian Perilaku Kerja Pengelola Perpustakaan Universitas Abulyatama serta absensi harian pustakawan dan dokumentasi wawancara dengan pemustaka dan pustakawan.

3. Jumlah dan Karakteristik subjek

Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian yaitu kepala perpustakaan dan 3 orang pustakawan atau pengelola perpustakaan Universitas Abulyatama. Sedangkan yang menjadi objek penelitian yaitu kinerja pustakawan perpustakaan Universitas Abulyatama.

C. Hasil Penelitian

1. Efikasi Diri Pustakawan di Perpustakaan Universitas Abulyatama

Tabel 4.3 Hasil Observasi Efikasi Diri Pengelola Perpustakaan/Pustakawan

No.	Observasi Efikasi Diri Pengelola Perpustakaan/Pustakawan	Keterangan		
		Ya	Tidak	
1	Pustakawan referensi/ pengelola perpustakaan di layanan referensi terlihat bersemangat dan tanggap saat memberikan pelayanan kepada pemustaka yang membutuhkan informasi	✓		pustakawan referensi terlihat bersemangat, cepat dan tanggap dalam memberikan informasi kepada pemustaka yang membutuhkan informasi pada

				layanan referensi
2	Pustakawan/ pengelola perpustakaan di bagian pengolahan terlihat bersemangat saat bekerja	✓		Pustakawan terlihat bersemangat saat bekerja dan tidak menunda-nunda pekerjaan terutama saat melaksanakan kegiatan pengolahan buku serta melakukan pengolahan bahan pustaka sesuai dengan standar
3	Pustakawan/pengelola perpustakaan terlihat antusias terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan, dan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan date line waktu yang ditentukan	✓		Pustakawan terlihat antusias saat memberikan pelayanan di bagian sirkulasi kepada pemustaka serta menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
4	Saat menyelesaikan pekerjaan, Pustakawan membutuhkan bantuan orang lain	✓		Pustakawan dalam bekerja membutuhkan pertolongan staf lain dalam bidang IT dan restorasi koleksi
5	Pustakawan layanan sirkulasi menunjukkan sikap yang sopan, dan ramah saat berkomunikasi dengan pemustaka	✓		Saat memberikan pelayanan pustakawan terlihat sopan dan ramah dengan pemustaka
6	Pustakawan melakukan pekerjaan sesuai dengan bidang masing-masing	✓		Pustakawan melakukan pekerjaan sesuai bagian yang telah ditentukan. Contohnya bidang layanan teknis

				penanggung jawabnya Anidar Ali, BA yang tugasnya melakukan pengolahan bahan pustaka.
--	--	--	--	--

Penelitian yang penulis lakukan bertujuan untuk mendapatkan data yang diinginkan dalam menjawab rumusan masalah dari bagaimana efikasi diri pustakawan terhadap kinerja di perpustakaan. Efikasi diri merupakan keyakinan diri seseorang pustakawan mampu melaksanakan tugas, mencapai tujuan, atau mengatasi rintangan dalam bekerja di perpustakaan. Ada 3 aspek efikasi diri pustakawan yaitu:

a. Level (Tingkat Kesulitan)

Berdasarkan hasil observasi di lapangan, penulis menemukan bahwa efikasi diri pustakawan pada aspek *level* sangat bagus. Hal ini terlihat dari keyakinan pustakawan pada layanan sirkulasi, referensi yang memberikan pelayanan yang cepat, dan tanggap, berlaku sopan ramah dengan pemustaka. Pada bagian pengolahan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tidak menunda-nunda, serta melakukan pengolahan sesuai dengan standar pengolahan meskipun terkadang ada beberapa hambatan/kendala yang mereka alami dari segi fasilitas, serta kurangnya tenaga pustakawan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan informan/pengelola perpustakaan di **bidang pengolahan**, terhadap aspek *level* yaitu:

*“Saya merasa sangat yakin bisa menyelesaikan tugas pokok saya selaku pustakawan bidang pengolahan, dimana saya melakukan pengolahan bahan pustaka sesuai dengan pedoman Perguruan Tinggi, meskipun terkadang ada beberapa hambatan yang sering saya alami. Hambatan tersebut berupa kurangnya tenaga pustakawan, fasilitas dan juga koleksi yang tersedia di perpustakaan Universitas Abulyatama. Hambatan ini sering dihadapi dikarenakan letak gedung perpustakaan di lantai 4 sehingga factor kurangnya fasilitas ac, kipas angin yang menyebabkan pengunjung maupun pengelola perpustakaan merasa kurang nyaman di perpustakaan”. Jadi dengan kurangnya fasilitas yang memadai kurang juga minat mahasiswa dalam berkunjung ke perpustakaan. Cara pustakawan mengatasi hambatan ini dengan memberitahukan kepada atasan mengenai kondisi yang sedang dihadapi dan bekerja sesuai dengan fasilitas yang tersedia”.*⁵⁸

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan informan/pengelola perpustakaan di **bidang pelayanan sirkulasi dan referensi**, terhadap aspek *level* yaitu:

“Saya merasa sangat yakin bisa menyelesaikan tugas pokok serta bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan. Kemudian setiap petugas perpustakaan disini dapat memberikan layanan peminjaman dan pengembalian koleksi kepada pengguna perpustakaan secara baik dan memiliki kemampuan dalam mengopreasikan aplikasi peminjaman dan pengembalian koleksi”.

“Pada layanan referensi tentunya pemustaka terkadang membutuhkan layanan langsung dalam penelusuran informasi di layanan referensi. Ketika ada pemustaka yang membutuhkan koleksi referensi atau informasi yang memang tersedia di layanan referensi sebisa mungkin saya memberikan bimbingan langsung. contohnya ketika pemustaka menanyakan koleksi indeks, ensiklopedi dan cara penggunaanya”.

Sejalan dengan hasil wawancara di atas, kepala perpustakaan Universitas Abulyatama juga mengungkapkan bahwasanya pustakawan/pengelola perpustakaan dalam mengelola perpustakaan sudah maksimal namun hambatan

⁵⁸ Wawancara dengan Pustakawan/Petugas Perpustakaan Universitas Abulyatama pada tanggal 23 November 2022.

yang saat ini mereka hadapi dari segi kurangnya fasilitas dan tenaga pustakawan.⁵⁹

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwasanya pustakawan yakin dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya di perpustakaan yakin dengan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan, hal ini terlihat dari date line ketepatan waktu menyelesaikan tugas, dan produktifitas yang mereka lakukan dan cara mereka mengatasi hambatan yang dirasakan pustakawan Universitas Abulyatama saat bekerja. Hambatan tersebut berupa kurangnya tenaga pustakawan, sarana dan fasilitas, yang kurang lengkap.

b. Strength (Ketahanan)

Aspek *Strength* berkaitan dengan kekuatan pada keyakinan pustakawan atas kemampuannya. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti dengan informan, efikasi diri pustakawan terhadap aspek *Strength*, penulis mendapatkan hasil jawaban bahwasanya

*“Pustakawan atau petugas perpustakaan melaksanakan pekerjaan secara personal sesuai dengan bagian masing-masing yang telah di berikan. Pustakawan atau Petugas perpustakaan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, Namun terkadang ada hal dalam menyelesaikan pekerjaan pustakawan membutuhkan pertolongan orang lain. Misalnya yang berkaitan dengan bagian IT dan restorasi koleksi”.*⁶⁰

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan pustakawan atau petugas perpustakaan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan yang

⁵⁹ Wawancara dengan Kepala Perpustakaan Universitas Abulyatama pada tanggal 23 November 2022

⁶⁰ Wawancara dan Observasi dengan Pustakawan/Petugas Perpustakaan Universitas Abulyatama pada tanggal 23 November 2022.

dimiliki. Hal ini terlihat dari petugas melakukan pengelolaan perpustakaan di bidang pengolahan sesuai dengan pedoman klasifikasi dan memberikan pelayanan perpustakaan dengan maksimal kepada pengguna.⁶¹

c. Generality (Keluasan)

Keluasan adalah berkaitan dengan cakupan luas bidang tingkah laku dimana individu merasa yakin terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan segala tugas dalam segala bidang atau hanya pada bidang tertentu saja. Generalisasi bisa bervariasi dalam beberapa bentuk dimensi yang berbeda, termasuk tingkat kesamaan aktivitas dan modalitas dimana kemampuan diekspresikan dalam bentuk tingkah laku, kognitif dan afeksi.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan informan penulis mendapatkan hasil jawaban bahwasanya:

“Saat bekerja tentunya ada rasa lelah dan bosan yang dirasakan oleh setiap pustakawan atau petugas perpustakaan. Namun hal ini diatasi dengan mengingat tanggung jawab terhadap pekerjaan dan ada keluarga yang harus ditanggung. Bentuk tanggung jawab disini ditandai dengan adanya target terhadap rencana kerja baik dari segi rencana kerja jangka pendek, menengah, dan panjang. Kemudian untuk mengalihkan rasa bosan itu terkadang R pustakawan atau petugas perpustakaan mendengarkan music di youtube”.

2. Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Abulyatama

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui

⁶¹ Hasil Observasi Peneliti di Bagian Pengolahan dan Pelayanan Perpustakaan Universitas Abulyatama pada tanggal 23 November 2022.

perencanaan strategis suatu organisasi. Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan pekerjaannya tentunya ada rencana kerja tersendiri.

Tabel 4.4 Rencana Kerja Pustakawan/Pengelola Perpustakaan Universitas Abulyatama.

No	Kegiatan	Tujuan	Sasaran	Pelaksana
1	Menentukan nomor klasifikasi dan labeling	Memudahkan dalam penelusuran	Koleksi	Pustakawan/Pengelola Perpustakaan
2	Penataan Koleksi Pada Rak nomor Klasifikasi	Merapikan dan memudahkan dalam penelusuran	Koleksi	Pustakawan/Pengelola Perpustakaan
3	Berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan kapasitas manajemen perpustakaan perguruan tinggi	Meningkatkan kompetensi Pustakawan/Pengelola Perpustakaan	Pustakawan/Pengelola Perpustakaan	Pustakawan/Pengelola Perpustakaan
4	Berpartisipasi dalam kegiatan kepustakawanan yang dilaksanakan oleh Dinas Perpustakaan Aceh	Meningkatkan kompetensi Pustakawan/Pengelola Perpustakaan	Pustakawan/Pengelola Perpustakaan	Pustakawan/Pengelola Perpustakaan
5	Pelayanan Sirkulasi	Memudahkan pemustaka memanfaatkan koleksi seoptimal	Pemustaka	Pustakawan/Pengelola Perpustakaan

		mungkin		
6	Pelayanan Referensi	Memungkinkan pemustaka menemukan informasi secara cepat dan tepat	Pemustaka	Pustakawan/Pengelola Perpustakaan

a. Kualitas

Berdasarkan wawancara dengan informan:

*“Universitas Abulyatama pernah melakukan pembekalan tentang etos kerja oleh wakil rector 1, tetapi untuk spesifik ke perpustakaan pihak universitas lebih menugaskan pihak perpustakaan untuk mengikuti kegiatan-kegiatan secara pribadi. Contohnya kegiatan pengembangan kapasitas manajemen perpustakaan perguruan tinggi yang diselenggarakan oleh perpustakaan nasional, kemudian untuk kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh Dinas perpustakaan dan Kearsipan Aceh. Sementara untuk pelatihan keterampilan pengelola perpustakaan dari universitas abulyatama sendiri belum dilakukan sama sekali”.*⁶²

Berdasarkan hasil observasi di lapangan, penulis menemukan pengelola perpustakaan/pustakawan memiliki kualitas kerja yang bagus, hal ini terlihat dari kemampuan petugas perpustakaan dalam melakukan pengolahan bahan pustaka serta melakukan pelayanan perpustakaan berbasis TIK, hal ini sesuai dengan kemampuan yang didapat dari hasil pelatihan yang telah didapatkan. Hal tersebut juga dibenarkan oleh Kepala Perpustakaan.⁶³

⁶² Wawancara dengan Kepala Perpustakaan dan Pustakawan Perpustakaan Universitas Abulyatama, pada tanggal 24 november 2022.

⁶³ Hasil Observasi Peneliti di bagian Pengolahan Dan Pelayanan Perpustakaan Universitas Abulyatama, pada tanggal 24 november 2022

Berdasarkan uraian di atas, dalam rangka peningkatan keterampilan pustakawan atau petugas perpustakaan pihak Universitas Abulyatama sering mengutus pustakawan atau petugas perpustakaan mengikuti kegiatan kepustakawanan yang dilaksanakan oleh Perpustakaan Nasional dan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.

b. Kuantitas

Tabel 4.5 Sasaran Kerja Pustakawan/pengelola Perpustakaan Universitas Abulyatama

No	Kegiatan/Tugas	Target			
		KUANT/OUTPUT	KUAL/MUTU	WAKTU	BIAYA
1	Penataan Koleksi Pada Rak nomor Klasifikasi	Koleksi	100	12 Bulan	-
2	Berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan kapasitas manajemen perpustakaan perguruan tinggi	pustakawan	100	12	-
3	Berpartisipasi dalam kegiatan kepustakawanan yang dilaksanakan oleh Dinas Perpustakaan Aceh	pustakawan	100	12	-
4	Pelayanan Sirkulasi	pemustaka	100	12	-
5	Pelayanan Referensi	pemustaka	100	12	-

Berdasarkan wawancara dengan informan terkait indikator kuantitas kinerja, penulis menemukan bahwa:

*“Pustakawan melakukan pekerjaan sesuai dengan bidang masing-masing serta tanggung jawab terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan. setiap petugas perpustakaan disini dapat memberikan layanan kepada pengguna perpustakaan secara baik dan memiliki kemampuan dalam mengoperasikan aplikasi peminjaman dan pengembalian koleksi. Perpustakaan Universitas Abulyatama belum memiliki SOP Perpustakaan secara resmi atau legal, dikarenakan SOP yang dirancang oleh kepala perpustakaan Universitas Abulyatama masih dalam bentuk draft namun belum diimplementasikan karena faktor belum legal. Secara garis besar SOP yang dirumuskan harus dirapatkan dengan pihak perpustakaan dan diketahui oleh wakil rector I, wakil rector II, rector universitas dan pihak yayasan dari Universitas Abulyatama, namun hal ini belum dilaksanakan”.*⁶⁴

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwasanya, kinerja pustakawan atau petugas perpustakaan sudah menunjukkan kuantitas dalam melakukan pengelolaan perpustakaan, hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil kinerja yang dilakukan oleh pustakawan atau petugas perpustakaan. Setiap pustakawan atau petugas perpustakaan dapat memberikan layanan kepada pengguna perpustakaan secara baik. Saat berkomunikasi dengan pengguna pustakawan menunjukkan sikap yang sopan, ramah. Kemudian pustakawan juga melakukan pekerjaan sesuai dengan bidang masing-masing serta tanggung jawab terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan. Kemudian petugas perpustakaan memiliki kemampuan dalam mengoperasikan aplikasi peminjaman dan pengembalian koleksi. Saat ini Universitas Abulyatama belum memiliki SOP Perpustakaan secara resmi atau legal, dikarenakan SOP yang dirancang oleh

⁶⁴ Wawancara dengan T. Mulkan, Kepala Perpustakaan Universitas Abulyatama, pada tanggal 24 november 2022.

kepala perpustakaan Universitas Abulyatama masih dalam bentuk drive namun belum diimplementasikan karena factor belum legal.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Dalam penilaian kerja Petugas Perpustakaan / pustakawan masuk kerja sesuai dengan ketentuan waktu yang telah ditentukan.

Tabel 4.6 Penilaian Perilaku Kerja Pengelola Perpustakaan Universitas Abulyatama.

No	Perilaku	Nilai	Sebutan
1.	Orientasi Pelayanan	81	Baik
2.	Integritas	80	Baik
3.	Komitmen	80	Baik
4.	Disiplin	78	Baik
5.	Kerjasama	80	Baik
Jumlah		399	
Nilai Rata-Rata		79,8	Baik

Tabel 4.7 Penilaian Perilaku Kerja Pengelola Perpustakaan Universitas Abulyatama

No	Perilaku	Nilai	Sebutan
1.	Orientasi Pelayanan	80	Baik
2.	Integritas	81	Baik
3.	Komitmen	80	Baik
4.	Disiplin	78	Baik
5.	Kerjasama	80	Baik
Jumlah		399	
Nilai Rata-Rata		79,8	Baik

Tabel 4.8 Penilaian Perilaku Kerja Pengelola Perpustakaan Universitas Abulyatama

No	Perilaku	Nilai	Sebutan
1.	Orientasi Pelayanan	81	Baik
2.	Integritas	80	Baik
3.	Komitmen	80	Baik
4.	Disiplin	78	Baik
5.	Kerjasama	81	Baik
Jumlah		400	
Nilai Rata-Rata		80	Baik

Berdasarkan wawancara dengan informan perpustakaan Universitas Abulyatama,

“Menyampaikan bahwasanya jam melaksanakan pekerjaan dari pukul 08.15 namun terkadang ada petugas perpustakaan ataupun pustakawan yang kadang lewat 10 menit dengan alasan urus keluarga, hal tersebut juga dibenarkan oleh kepala perpustakaan.⁶⁵ Namun untuk Setiap pekerjaan yang telah ditentukan petugas perpustakaan melaksanakan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, hal ini dibuktikan berdasarkan agenda-agenda dan data yang penulis temukan di perpustakaan.

Berdasarkan uraian di atas, ketepatan waktu masuk jam kerja pagi pustakawan atau petugas perpustakaan belum maksimal. Hal ini berdasarkan wawancara dengan pustakawan sendiri yang menyampaikan bahwasanya jam melaksanakan pekerjaan dari pukul 08.15 namun ada petugas perpustakaan ataupun pustakawan yang kadang lewat 10 menit dengan alasan urus keluarga, hal tersebut juga dibenarkan oleh kepala perpustakaan.⁶⁶ Kemudian berdasarkan penilaian SKP kinerja pengelola perpustakaan ketiganya memiliki nilai rendah di poin disiplin. Disiplin disini dalam hal ketepatan waktu jam masuk kerja. Sementara dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *deadline* yang telah ditentukan setiap pekerjaan yang diberikan kepada petugas perpustakaan akan dilaksanakan dan diselesaikan sesuai dengan *deadline* yang telah direncanakan.

d. Efektifitas

Berdasarkan wawancara dengan informan perpustakaan Universitas Abulyatama,

⁶⁵ Wawancara dengan Kepala Perpustakaan dan Pustakawan Universitas Abulyatama pada tanggal 22 dan 23 November 2022.

⁶⁶ Wawancara dengan Kepala Perpustakaan Universitas Abulyatama pada tanggal 22 dan 23 November 2022.

*“Setiap petugas disini mempunyai agenda pekerjaan sendiri dengan waktu yang telah ditetapkan. Contohnya penginputan koleksi dan bagian shelving buku. Jadi kami sebisa mungkin berusaha agar dateline pekerjaan kami selesai di tanggal tersebut”*petugas disini juga mampu mengoperasikan aplikasi peminjaman dan pengembalian koleksi perpustakaan.

Berdasarkan wawancara dengan informan perpustakaan Universitas Abulyatama efektifitas kinerja pustakawan sudah maksimal. Setiap pekerjaan yang telah ditentukan petugas perpustakaan melaksanakan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan sesuai dengan bidang masing-masing, hal ini dibuktikan berdasarkan agenda-agenda dan data yang penulis temukan di lapangan dan juga dibenarkan oleh kepala perpustakaan.⁶⁷ Selain itu efektifitas kinerja pustakawan juga terlihat dari pelayanan peminjaman dan pengembalian koleksi dibagian sirkulasi, pustakawan sudah mampu menggunakan aplikasi perpustakaan yang telah disediakan, setiap peminjaman dan pengembalian koleksi pustakawan sudah mampu mengelola aplikasi perpustakaan.

e. Kemandirian

Berdasarkan wawancara dengan informan Universitas Abulyatama peneliti menemukan bahwa,

“Kami disini bekerja sesuai dengan bidang dan keahlian masing-masing, namun jika ada pekerjaan tambahan maka kami dilakukan secara berkelompok”.

⁶⁷ Wawancara dengan Kepala Perpustakaan dan Pustakawan Universitas Abulyatama pada tanggal 22 dan 23 November 2022.

Pustakawan melaksanakan pekerjaan secara personal sesuai dengan tupoksi masing-masing yang telah di berikan. Pustakawan melaksanakan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki. Namun apabila ada tugas tambahan, biasanya mereka akan menyelesaikan secara berkelompok dengan bertujuan untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal.⁶⁸ Hal ini senada dengan apa yang disampaikan oleh kepala Perpustakaan yang mengatakan bahwa dalam hal kemandirian pelaksanaan kerja dilakukan secara mandiri dan apabila terdapat tugas tambahan maka akan dilakukan secara berkelompok dengan bertujuan untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil observasi, wawancara penulis dengan pustakawan di perpustakaan Universitas Abulyatama, efikasi diri pustakawan dari ketiga aspek yaitu *level*, *strength*, dan *generality* pustakawan sudah maksimal. Hal ini dapat dilihat dari kualitas kinerja mereka, dari segi aspek *level* penulis menemukan pustakawan/pengelola perpustakaan dalam mengelola perpustakaan sudah maksimal namun hambatan yang saat ini mereka hadapi dari segi kurangnya fasilitas dan tenaga pustakawan, dari segi layanan referensi pustakawan terlihat bersemangat, cepat dan tanggap dalam memberikan informasi kepada pengguna. Pada bagian pengolahan pustakawan melakukan pengolahan bahan pustaka sesuai dengan standar.

Pada aspek *strength* pustakawan layanan sirkulasi pustakawan juga terlihat antusias serta semangat saat ada pengunjung yang datang langsung di layani dan

⁶⁸ Wawancara dengan Pustakawan Perpustakaan Universitas Abulyatama pada tanggal 22 November 2022.

disuruh isi visitor (penghitung jumlah pengunjung). Saat berkomunikasi dengan pengguna pustakawan juga menunjukkan sikap yang sopan, ramah. Mereka melakukan pekerjaan sesuai dengan bidang masing-masing serta tanggung jawab terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan, hal ini terlihat dari tabel 4.9 agenda pelaksanaan tugas dari para pengelola perpustakaan/pustakawan.

Pada aspek *generality*, pustakawan melaksanakan pekerjaan secara personal sesuai dengan tupoksi masing-masing yang telah di berikan. Pustakawan melaksanakan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki dan sesuai dengan rancangan program kinerja yang telah di tentukan, rancangan program kinerja tersebut menjadi pedoman bagi petugas perpustakaan dalam melaksanakan pekerjaan. Pustakawan atau Petugas perpustakaan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan sesuai dengan target waktu yang telah direncanakan namun, apabila ada tugas tambahan, biasanya mereka akan menyelesaikan secara berkelompok dengan bertujuan untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Pustakawan/pengelola perpustakaan hal

Tabel 4.9 Agenda Pelaksanaan Tugas Pengelola Perpustakaan/Pustakawan Universitas Abulyatama

No	Kegiatan	Pelaksana
1	<ul style="list-style-type: none"> • Merencanakan dan melakukan pengadaan bahan pustaka • Penyusunan Kebijakan Pengembangan Koleksi 	Cut Laini, S.IP (Pustakawan)
2	<ul style="list-style-type: none"> • Pengolahan bahan pustaka • Menentukan nomor klasifikasi dan labeling • Menginventarisasi bahan-bahan pustaka 	Anidar Ali, BA (Bidang Layanan Teknis)

3	<ul style="list-style-type: none"> • Penataan Koleksi Pada Rak • Pelayanan sirkulasi dan Referensi • Bimbingan Pemustaka 	Fitriah, S.Ag (Bidang Layanan Pengguna)

Kinerja pustakawan di perpustakaan Universitas Abulyatama sudah maksimal hal ini dilihat dari indikator kualitas dan kuantitas kerja dilihat dari pustakawan mengikuti kegiatan pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak perpustakaan nasional dan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh serta melakukan pengolahan bahan pustaka sesuai dengan standar. Kemudian terkait dengan indikator kuantitas, pustakawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang senang dilakukan serta sesuai dengan bidang masing-masing. Pustakawan atau petugas perpustakaan Universitas Abulyatama telah menunjukkan efektifitas pencapaian kinerja yang dilakukan dengan secara efektif. Rancangan program kinerja yang telah ditentukan, menjadi pedoman bagi petugas perpustakaan dalam melaksanakan pekerjaan dapat terealisasi. Pustakawan atau Petugas perpustakaan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan sesuai dengan target waktu yang telah direncanakan. Kemandirian petugas perpustakaan dapat dilihat pustakawan melaksanakan pekerjaan secara personal sesuai dengan bagian masing-masing yang telah diberikan. Pustakawan melaksanakan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki. Namun apabila terdapat tugas tambahan maka akan dilakukan secara berkelompok dengan bertujuan untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

Namun untuk indikator ketepatan waktu masuk bekerja, petugas perpustakaan atau pustakawan belum maksimal. Berdasarkan hasil wawancara

dengan pustakawan sendiri yang menyampaikan bahwasanya jam melaksanakan pekerjaan dari pukul 08.15 namun ada juga petugas perpustakaan ataupun pustakawan yang lewat 10 menit dengan alasan mengurus keluarga. Hal tersebut juga dibenarkan oleh kepala perpustakaan.⁶⁹ Kemudian dari Penilaian SKP kinerja pengelola perpustakaan yang menunjukkan ketiganya memiliki nilai rendah di poin disiplin.



⁶⁹ Wawancara dengan Kepala Perpustakaan Universitas Abulyatama pada tanggal 22 dan 23 November 2022.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari analisis efikasi diri terhadap kinerja pustakawan di perpustakaan Universitas Abulyatama, peneliti menyimpulkan sebagai berikut:

1. Efikasi Diri Pustakawan Universitas Abulyatama terhadap kinerja sudah maksimal, hal ini dilihat berdasarkan hasil observasi peneliti di mana kemampuan pustakawan dalam menyelesaikan pekerjaan, semangat kerja yang tinggi yang dimiliki oleh pustakawan, serta keyakinan yang dimiliki oleh pustakawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kinerja pustakawan Universitas Abulyatama tergolong baik, berdasarkan laporan dari kepala perpustakaan dimana ketiga pustakawan tersebut memperoleh nilai rata-rata kinerja antara 79 s/d 80.
3. Pustakawan/pengelola perpustakaan belum bisa masuk kerja tepat waktu, untuk itu diperlukan perhatian khusus terkait poin ini agar kinerja mereka lebih baik lagi.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan diatas, maka saran dari peneliti

1. Kepala perpustakaan mengevaluasi secara bertahap efikasi diri pengelola perpustakaan/pustakawan agar kinerja dapat dipertahankan dan ditingkatkan
2. Kepala perpustakaan memotivasi pengelola perpustakaan/pustakawan untuk meningkatkan lagi ketepatan waktu jam masuk kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Albi Anggito, Johan Setiawan, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Suka Bumi: CV Jejak, 2018).
- Alwisol. *Psikologi Kepribadian Ed. Revisi*. (Malang : PT. UMM Press 2009).
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002).
- Fajriah, Nailul dan Marcham Darokah. 2016. *Pengaruh Efikasi Diri Dan Persepsi Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediator Pada Karyawan Bmt Bif Yogyakarta. Indonesian Psychological Journal : Humanitas*. Vol. 13 No. 1
- Hani Ratnasari dan Nancy Yusnita *Analisis Hubungan Efikasi Diri Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Metraplaza*, *Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi*, Vol, 4 No. 1, 2018. Diakses 19 Juni 2022 dari situs <https://journal.unpak.ac.id>.
- Herlina Sari, *Pengaruh Efikasi Diri Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pustakawan Di Perpustakaan Universitas Sumatera Utara*, (Skripsi, Universitas Medan Area, 2020), Akses melalui <http://repository.uma.ac.id> pada tanggal 10 Januari 2022.
- Imam Suprayoga dan Tobroni, *Metodologi Penelitian Sosial Agama* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003).
- Lasa HS, *Kamus Kepustakawanan Indonesia*, (Yogyakarta: Pustaka Book Publisher, 2009).
- Malayu, P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi (Jakarta: Bumi Aksara, 2006).
- Mohammad Mahsun, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik* (Yogyakarta: BPF, 2006).
- Mohammad Kasiram, *Metode Penelitian: Refleksi Pengembangan Pemahaman dan Penguasaan Metodologi Penelitian*, (Malang: Alfabeta, 2008).
- Muri Yusuf, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*, (Jakarta: Kencana, 2017)
- Nofila Yusra, *Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Urusan Agama Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru*, (Skripsi, Universitas

- Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru, 2021). Diakses 14 Juni 2022 dari situs [http://repository uin suka ac.id](http://repository.uin-suka.ac.id)
- Pramoetadi, S. *Pengembangan proses pembelajaran.Seminar Dan Lokakarya Nasional Dan Inovasi Pembelajaran di Perguruan Tinggi*. (Universitas Lampung. Bandar Lampung, 1996).
- Salim. Haidir, *Penelitian: Metode, Pendekatan dan Jenis*,(Jakarta: Kencana, 2019).
- Sandu Siyoto, Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015).
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017).
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2011).
- Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Diterjemahkan Oleh: Drs. Benyamin Molan, (Jakarta: Erlangga, 2006).
- Sulistyo Basuki, *Pengantar Ilmu Perpustakaan*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1993).
- Wibowo, *manajemen Kinerja*, ed.revisi, (Jakarta: Rajawali pers,2014).



Lampiran 1 SK Pembimbing



SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
NOMOR: 697/Un.08/FAH/KP.004/04/2022

TENTANG

**PENGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI 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 di pandang perlu menunjuk pembimbing skripsi tersebut;
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 No. 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 RI Nomor 12 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Ar-Raniry Banda Aceh ;
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 Umum;

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

Kesatu : Menunjuk saudara :
1). Zubaidah, M.Ed. (Pembimbing Pertama)
2). Imam Abdillah Lukman, S.Psi.,M.Si (Pembimbing kedua)
Untuk membimbing Skripsi mahasiswa
Nama : Muhammad Fahmi
Nim : 170503097
Prodi : Ilmu Perpustakaan (IP)
Judul : Analisis Efikasi Diri terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Abulyatama

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

Ditetapkan di Banda Aceh
Pada Tanggal 21 April 2022

Dekan,

Fauzi

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

Lampiran 2 Surat Izin Penelitian



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 : 2524/Un.08/FAH.I/PP.00.9/11/2022
 Lamp : -
 Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,
 Kepala dan Pustakawan Perpustakaan Universitas Abulyatama

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

Nama/NIM : MUHAMMAD FAHMI / 170503097
 Semester/Jurusan : XI / Ilmu Perpustakaan
 Alamat sekarang : 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 **Analisis Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas abulyatama**

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

Banda Aceh, 01 November 2022
 an. Dekan
 Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan,




 UIN
 AR - RANIRY
 Nazaruddin, S.Ag, S.S, M.L.I.S.

Berlaku sampai : 01 Januari 2023

Lampiran 3 Lembaran Observasi

Tabel Pedoman Observasi Efikasi Diri

No.	Observasi	Keterangan
1	Pustakawan terlihat bersemangat saat bekerja	
2	Pustakawan terlihat antusias terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan	
3	Saat menyelesaikan pekerjaan, Pustakawan membutuhkan bantuan orang lain	
4	Pustakawan menunjukkan sikap yang sopan, dan ramah saat berkomunikasi dengan pemustaka	
5	Pustakawan melakukan pekerjaan sesuai dengan bidang masing-masing	

Tabel Pedoman Observasi Kinerja

NO	Observasi Kinerja Pengelola Perpustakaan/Pustakawan	Keterangan
1	Pustakawan /pengelola perpustakaan melakukan pengolahan bahan pustaka sesuai dengan standar perpustakaan	
2	Pustakawan /pengelola perpustakaan melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dari masing-masing bidang	
3	Pustakawan /pengelola perpustakaan datang tepat waktu saat jam masuk kerja	

Lampiran 4 lembaran penilaian kinerja

Tabel 4.6 Penilaian Perilaku Kerja Pengelola Perpustakaan Universitas Abulyatama.

No	Perilaku	Nilai	Sebutan
1.	Orientasi Pelayanan	81	Baik
2.	Integritas	80	Baik
3.	Komitmen	80	Baik
4.	Disiplin	78	Baik
5.	Kerjasama	80	Baik
Jumlah		399	
Nilai Rata-Rata		79,8	Baik

Tabel 4.7 Penilaian Perilaku Kerja Pengelola Perpustakaan Universitas Abulyatama

No	Perilaku	Nilai	Sebutan
1.	Orientasi Pelayanan	80	Baik
2.	Integritas	81	Baik
3.	Komitmen	80	Baik
4.	Disiplin	78	Baik
5.	Kerjasama	80	Baik
Jumlah		399	
Nilai Rata-Rata		79,8	Baik

Tabel 4.8 Penilaian Perilaku Kerja Pengelola Perpustakaan Universitas Abulyatama

No	Perilaku	Nilai	Sebutan
1.	Orientasi Pelayanan	81	Baik
2.	Integritas	80	Baik
3.	Komitmen	80	Baik
4.	Disiplin	78	Baik
5.	Kerjasama	81	Baik
Jumlah		400	
Nilai Rata-Rata		80	Baik

Lampiran 5 Pedoman Wawancara

Wawancara dengan pustakawan

a. efikasi diri pustakawan

1. *Level (Tingkat Kesulitan)*

- Hambatan-hambatan apa saja yang Bapak/Ibu hadapi selama jadi pustakawan?
- Seberapa sering Bapak/Ibu menghadapi hambatan?
- Contoh kasus hambatan yang sering Bapak/Ibu hadapi selama ini?
- Bagaimana Bapak/Ibu mengatasinya?
- Apa solusinya? dan pembelajaran apa yang bapak dapatkan dari kasus hambatan ini?
- Seberapa yakin bapak/ibu dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas pokok ibu?

2. *Strength (Ketahanan)*

- Dalam menyelesaikan pekerjaan, Bapak/Ibu mengandalkan penyelesaian pekerjaan sendiri atau membutuhkan pertolongan oranglain? Kemukakan salah satu contohnya berupa?

3. *Generality (Keluasan)*

- Di dalam bekerja tentunya Bapak/Ibu ada merasa bosan dan lelah, cara bapak/ibu membuat diri bapak semangat lagi atau hal apa yang membuat bapak bersemangat lagi seperti apa?
- Bagaimana Bapak/Ibu selaku pustakawan mencapai target dalam menyelesaikan pekerjaan di Perpustakaan Universitas Abulyatama?

b. Kinerja

1. kualitas

- Menurut Bapak/Ibu perlu dilakukan peningkatan seperti pelatihan keterampilan pengelola perpustakaan? Mengapa, dan apa yang kurang

Note : cek juga absen dan wawancara dengan mahasiswa

2. Kuantitas

- Bagaimana penerapan SOP di Perpustakaan Universitas Abulyatama? Standar sesuai bagaimana
- Bagaimana cara merumuskan SOP nya, dan siapa-siapa saja yang terlibat?

3. Ketepatan waktu

- Jam berapa biasanya Bapak/Ibu masuk kerja?

4. Efektifitas

- Bagaimana upaya Bapak/Ibu dalam memaksimalkan tugas di perpustakaan?

5. Kemandirian

- Siapa yang selalu membantu bekerja Bapak/Ibu dalam bekerja? bagaimana keterlibatan mereka?

Wawancara dengan kepala perpustakaan

1. Kualitas

- Selama ini, Perpustakaan Universitas Abulyatama ada melakukan upaya apa saja untuk meningkatkan kinerja di perpustakaan?

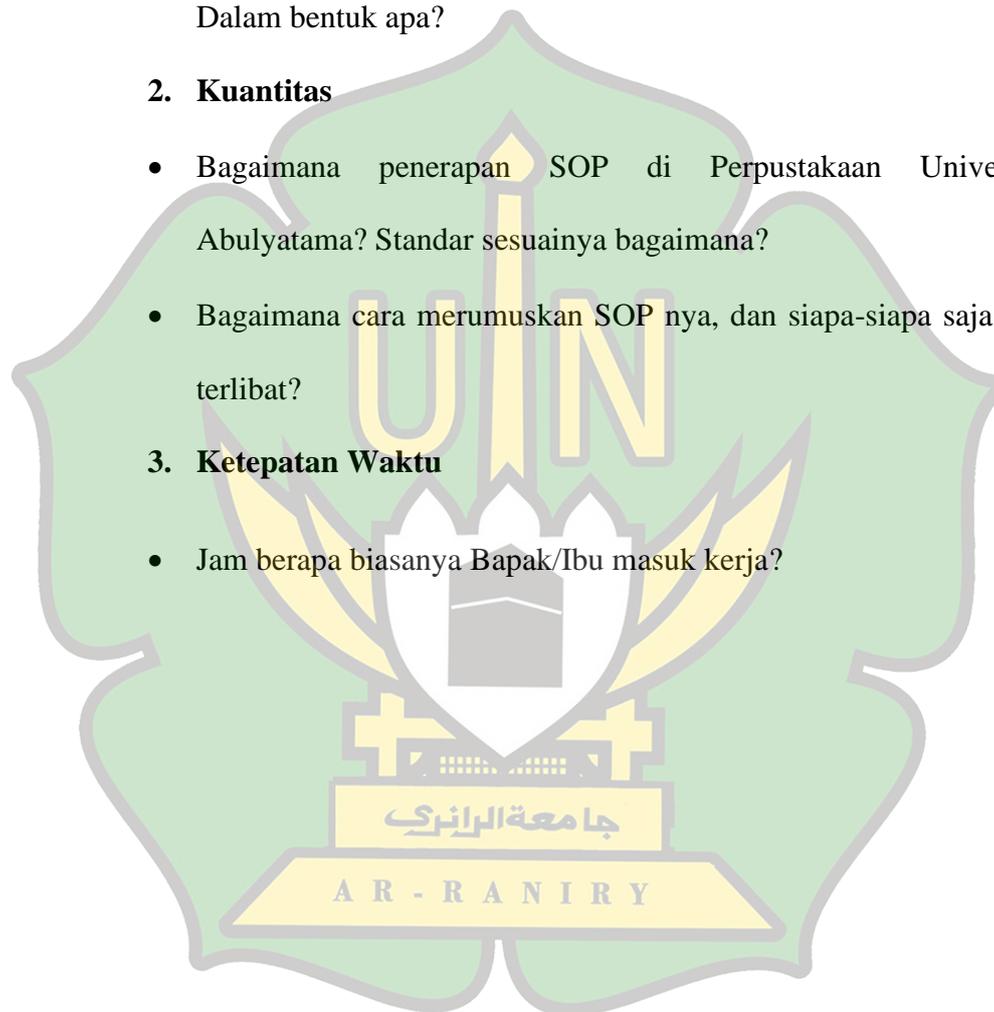
Dalam bentuk apa?

2. Kuantitas

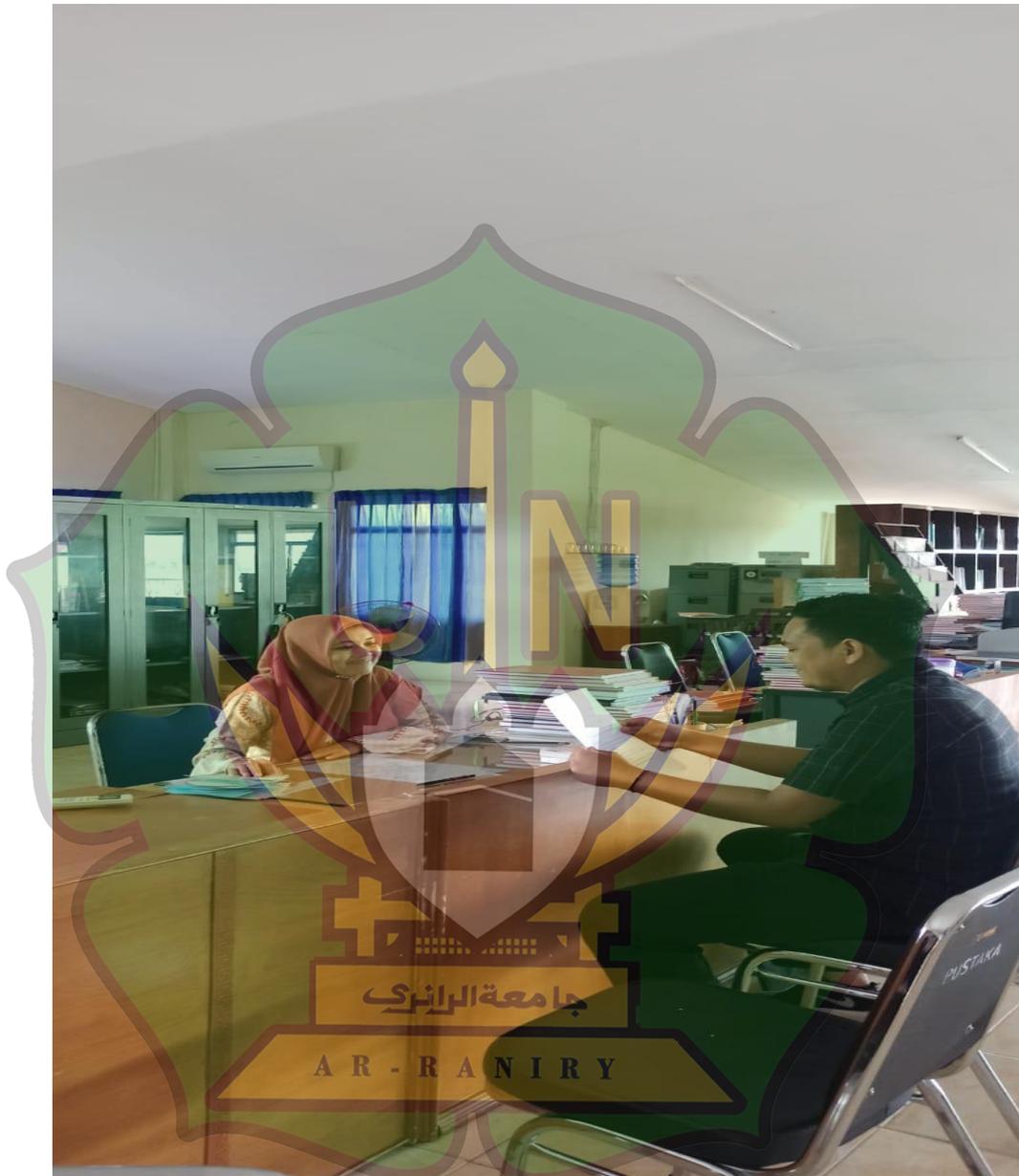
- Bagaimana penerapan SOP di Perpustakaan Universitas Abulyatama? Standar sesuainya bagaimana?
- Bagaimana cara merumuskan SOP nya, dan siapa-siapa saja yang terlibat?

3. Ketepatan Waktu

- Jam berapa biasanya Bapak/Ibu masuk kerja?



Lampiran 6 Foto Dokumentasi



Gambar 1 Melakukan Wawancara Dengan Pustakawan Universitas Abulyatama



Gambar 2 Melakukan Wawancara Dengan Pustakawan /Pengelola
Perpustakaan Universitas Abulyata



Gambar 3 Melakukan Wawancara Dengan Pustakawan /Pengelola Perpustakaan Universitas Abulyata

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama Lengkap : Muhammad Fahmi
Tempat/ Tanggal : Tumpok Teungku, 01 Agustus 1997
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Alamat : Tumpok Teungku, Kec. Meureah Mulia,
Kab. Aceh Utara
Pekerjaan : Mahasiswa
2. Nama Orang Tua
Ayah : M. Nasir Hadad
Ibu : (Almh) Saudah
Pekerjaan Ayah : Petani
Pekerjaan Ibu : -
3. Jenjang Pendidikan
SD Negeri 4 Meurah Mulia Aceh Utara
SMP Islam Ibnu Khaldun Lueng Bata Banda Aceh
Madrasah Aliyah Al-Islah Al-Aziziyah Banda Aceh

Banda Aceh, 10 April 2023

Muhammad Fahmi