



**KORELASI KEMAMPUAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI
DENGAN KINERJA PETUGAS PERPUSTAKAAN
SMA NEGERI DI KOTA SEMARANG**

TESIS

**Untuk memperoleh Gelar Magister Pendidikan
pada Universitas Negeri Semarang**

Oleh

**SENTOT WIDODO
NIM :11030501071**

**PERPUSTAKAAN
UNNES**

**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN
2006**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Tesis ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian tesis

Semarang, 12 Pebruari 2006

Pembimbing I

Pembimbing II

Prof. Dr. Suharsimi Arikunto
NIP. 130177411

Drs. Wijono, M.Ed.
NIP. 130367609



PENGESAHAN KELULUSAN

Tesis ini telah dipertahankan di dalam Sidang Panitia Ujian Tesis Program Studi Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas Negeri Semarang pada:

Hari : Rabu

Tanggal : 1 Maret 2006

Panitia Ujian

Ketua

Prof. Mursid Saleh, Ph.D
NIP. 130354512

Penguji I

Prof. Dr. Rusdarti
NIP.131411053

Sekretaris

Prof. Soelistia,ML.,Ph.D
NIP. 130154821

Penguji II

Drs. Wijono, M.Ed
NIP. 130367609

Penguji III

Prof. Dr. Suharsimi Arikunto
NIP. 130177411

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam tesis ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam tesis ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Semarang, 19 Desember 2005

Sentot Widodo



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Perpustakaan adalah kuil tempat belajar, dan belajar telah membebaskan lebih banyak orang dari pada semua peperangan dalam sejarah.



CARL ROWAN

PERSEMBAHAN
untuk :
orang tuaku,
guru-guruku, almamaterku,
istriku, dan anak-anakku.

SARI

Sentot Widodo. 2005. *Korelasi Kemampuan Kerja dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Petugas Perpustakaan SMA Negeri di Kota Semarang.* Tesis : Program Studi Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas Negeri Semarang. Pembimbing: I. Prof Dr. Suharsimi Arikunto. II. Drs. Wijono, M.Ed.

Kata Kunci : kemampuan kerja, iklim organisasi, kinerja petugas perpustakaan

Sekalipun keberadaan perpustakaan dan sumber dayanya telah mendapat pengakuan legal-formal dalam sistem pendidikan di Indonesia, namun keberadaannya belum dapat memberikan dukungan yang signifikan bagi pengembangan akademik siswa dan belum mampu menjadi wahana pengembang budaya membaca bagi siswa.

Penelitian ini dibatasi pada upaya penemuan bukti empiris tentang (1) korelasi antara kemampuan kerja dengan kinerja Petugas Perpustakaan SMA Negeri di Kota Semarang, (2) korelasi antara iklim organisasi dengan kinerja Petugas Perpustakaan SMA Negeri di Kota Semarang, dan (3) korelasi antara kemampuan kerja dan iklim organisasi dengan kinerja Petugas Perpustakaan SMA Negeri di Kota Semarang.

Populasi penelitian adalah siswa SMA Negeri Kota Semarang yang mengunjungi perpustakaan sekolahnya. Sampel sekolah ditetapkan dengan teknik *Area Sampling* dan sampel siswa ditetapkan dengan teknik *Proporsional Random Sampling* sebesar 40%. Jumlah sampel yang diperoleh adalah 124 siswa. Pengambilan data penelitian dilakukan dengan metode angket. Sedangkan analisis datanya menggunakan teknik regresi sederhana dan analisis regresi ganda.

Hasil penelitian menunjukkan : (1) terdapat korelasi yang positif dan bermakna antara kemampuan kerja dengan kinerja petugas perpustakaan SMA Negeri Kota Semarang dengan koefisien korelasi 0,671; (2) terdapat korelasi yang positif dan bermakna antara iklim organisasi dengan kinerja petugas perpustakaan SMA Negeri Kota Semarang dengan koefisien korelasi 0,867; dan (3) terdapat korelasi yang positif dan bermakna antara kemampuan guru dan iklim organisasi dengan kinerja petugas perpustakaan SMA Negeri Kota Semarang dengan koefisien korelasi 0,752.

Saran yang diajukan adalah : (1) perlu untuk diintensifkan peningkatan kemampuan kerja para petugas perpustakaan sekolah, baik melalui kegiatan penataran, pelatihan, maupun studi lanjut, (2) untuk mengembangkan perpustakaan sekolah, diperlukan sarana yang berupa pembudayaan mutu akademik sekolah yang digerakkan oleh pengendali manajemen pada berbagai komponen penyelenggara pendidikan di sekolah, dan (3) untuk meningkatkan mutu pelayanan perpustakaan di sekolah, dipandang perlu adanya wahana konsolidasi berupa dialog akademis dalam bentuk “kelompok kerja” antar tenaga kependidikan di sekolah.

KATA PENGANTAR

Pertama-tama penulis memanjatkan puji syukur kehadirat Allah Swt, yang telah melimpahkan rahmah dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul “Korelasi antara Kemampuan Kerja Petugas Perpustakaan dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Petugas Perpustakaan SMA Negeri di Kota Semarang”.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa selama penyusunan tesis ini tidak sedikit tantangan dan hambatan yang harus dihadapi. Tetapi berkat dorongan, bimbingan, dan kerja sama dengan berbagai pihak, akhirnya hambatan tersebut dapat diatasi. Oleh karena itu, melalui lembar pengantar ini penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang tinggi kepada pihak-pihak yang telah memberikan dorongan dan bimbingan, yaitu :

1. Ibu Prof. Dr. Suharsimi Arikunto sebagai Pembimbing I, yang memberi kesempatan dan memotivasi penulis untuk segera menyelesaikan penyusunan tesis, meskipun dalam jarak jauh.
2. Bapak Drs. Wijono, M.Ed., selaku Pembimbing II yang memberi kesempatan dan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan penyusunan tesis ini.
3. Bapak A. Maryanto Ph.D, Direktur Program Pascasarjana, Universitas Negeri Semarang, yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas kepada penulis untuk mengikuti Program Magister di lembaga yang dipimpinnya.
4. Bapak Prof. Soelistia, ML.,Ph.D., dan Ibu Prof Dr. Rusdarti., Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Negeri

Semarang, yang dengan sangat sabar dan halus selalu mengingatkan penulis untuk segera menyelesaikan studi.

5. Bapak dan Ibu dosen Program Studi Manajemen Pendidikan dan staf administrasi Program Pascasarjana Universitas Negeri Semarang, yang telah memberikan pelayanan memuaskan selama penulis menempuh studi di lembaga ini.
6. Bapak dan Ibu Petugas Perpustakaan SMA Negeri di Kota Semarang yang bersedia menjadi responden penelitian ini.
7. Semua kolega yang banyak memberikan dorongan dan bantuan serta membuka kesempatan untuk berdiskusi tentang hal-hal yang berhubungan dengan penyusunan tesis ini.
8. Pihak-pihak lain yang telah memberikan bantuan dalam berbagai bentuk, namun tidak memungkinkan untuk disebutkan satu-persatu dalam lembaran ini.

Semoga segala bantuan, dorongan, bimbingan, simpati, dan kerja sama yang telah diberikan semua pihak, diterima oleh Tuhan sebagai amal shalih, Amin.

Semarang, 19 Desember 2005

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
PENGESAHAN KELULUSAN.....	ii
PERNYATAAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
SARI	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Rumusan Masalah.....	6
1.4 Tujuan Penelitian	7
1.5 Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA TEORETIS DAN HIPOTESIS	
2.1 Kajian Pustaka	9
2.1.1 Kinerja Petugas Perpustakaan Sekolah.....	9
2.1.2 Kemampuan Kerja	24
2.1.3 Iklim Organisasi.....	27
2.1.4 Hubungan Kemampuan Kerja dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Petugas Perpustakaan	36
2.2 Kerangka Teoretis.....	40
2.3 Hipotesis	42

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	43
3.2 Populasi dan Sampel.....	43
3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasionalnya.....	45
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	47
3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	49
3.6 Teknik Analisis Data.....	52
3.7 Jalannya Penelitian.....	56

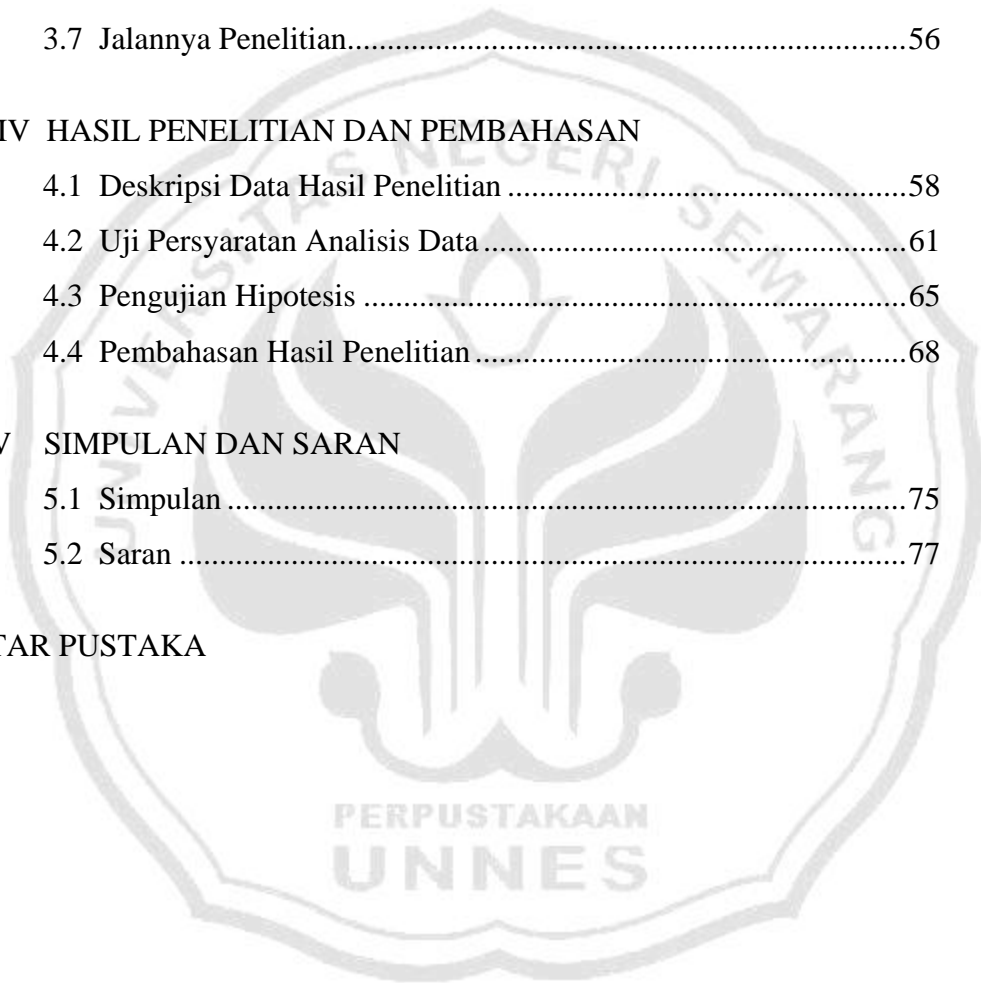
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	58
4.2 Uji Persyaratan Analisis Data.....	61
4.3 Pengujian Hipotesis.....	65
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian.....	68

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan.....	75
5.2 Saran.....	77

DAFTAR PUSTAKA



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel : 1. Sebaran Sampel Penelitian	44
2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	48
3. Penetapan Kelas Interval Kemampuan Kerja	53
4. Penetapan Kelas Interval Iklim Organisasi.....	54
5. Peneapan Kelas Interval Kinerja Petugas Perpustakaan.....	54
6. Deskripsi Frekuensi Kemampuan Kerja.....	58
7. Deskripsi Frekuensi Iklim Organisasi	59
8. Deskripsi Frekuensi Kinerja Petugas Perpustakaan	60
9. Ringkasan Hasil Uji Normalitas	61
10. Ringkasan Hasil Uji Linieritas.....	63
11. Ringkasan Hasil Uji Homogenitas.....	63
12. Ringkasan Hasil Uji Multikolinieritas	64
13. Ringkasan Hasil Uji Analisis Varians Regresi	66
14. Ringkasan Hasil Analisis Regersi Berganda	67

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab (UURI No 20 Tahun 2003, BAB II, Pasal 3). Untuk mewujudkan fungsi dan mencapai tujuan tersebut, pendidikan diselenggarakan dengan budaya membaca, menulis, berhitung bagi segenap warga masyarakat (UURI No 20 Tahun 2003, BAB III, Pasal 4, ayat 5).

Rumusan fungsi, tujuan, dan prinsip pendidikan nasional tersebut menunjukkan bahwa mengembangkan budaya membaca bagi peserta didik merupakan salah satu prinsip yang harus diwujudkan dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Perwujudan prinsip ini semakin menjadi keharusan bila dikaitkan dengan tantangan hidup dalam era teknologi dan informasi, yang menuntut peserta didik untuk memiliki wawasan dan pengetahuan yang luas, sikap kritis, serta kesiapan untuk bersaing secara sehat.

Kajian yuridis di atas mengimplikasikan bahwa sekolah harus menyediakan sarana perpustakaan yang memadai sebagai unit pelayanan untuk mengembangkan budaya membaca peserta didik. Djojonegoro (1995: 4-5) menyampaikan bahwa bagi bangsa yang sedang berkembang seperti Indonesia, perpustakaan mengemban dua peran,

yaitu *pertama*, sebagai abdi masyarakat, perpustakaan merupakan wahana layanan informasi yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat untuk dapat mengembangkan kehidupan yang cerdas. *Kedua*, sebagai agen pembangunan, perpustakaan merupakan agen dari sumber daya informasi yang diperlukan bagi pembangunan dan proses modernisasi. Untuk itu, para Petugas Perpustakaan dituntut untuk menyadarinya secara lebih mendalam lagi, serta bertanggung jawab atas terlaksananya dua peran tersebut.

Dalam konteks Sekolah Mengengah Atas (SMA), Thomson, dalam Basuki (2000 : 24) menyatakan bahwa untuk menghadapi belajar sepanjang hidup (*long life education*) siswa SMA harus dibekali dengan kemampuan membaca buku, kemampuan mencari informasi secara mandiri, sebab apa yang mereka peroleh dari bangku sekolah hanyalah 15 % dari seluruh pengetahuan yang diperlukan dalam kehidupan mereka.

Menyadari posisinya sebagai salah satu komponen vital dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah, upaya peningkatan efektivitas perpustakaan sekolah terus dilakukan. Dari sisi sumber dayanya, yaitu Petugas Perpustakaan, telah diberlakukan Surat Keputusan MENPAN Nomor 18/MENPAN/1988, yang kemudian disempurnakan dengan Keputusan MENPAN Nomor 33/1998 tentang Jabatan Fungsional Petugas Perpustakaan di instansi-instansi pemerintah (Sukarman 1998: 3). Berlakunya keputusan tersebut mendudukkan Petugas Perpustakaan sebagai profesi yang mandiri.

Dalam dimensi kelembagaannya, pembinaan perpustakaan di Indonesia dilaksanakan secara menyeluruh, yang cakupannya meliputi 5 (lima) jenis perpustakaan, yakni Perpustakaan Nasional, Perpustakaan Perguruan Tinggi, Perpustakaan Umum, Perpustakaan Khusus, dan Perpustakaan Sekolah dari segi sistem, teknis, dan ketenagaannya (Hernandono, 2000: 42).

Melalui dukungan kebijakan itu diharapkan Petugas Perpustakaan mampu tampil sebagai tenaga profesional dan sebagai ujung tombak pengelolaan perpustakaan, Petugas Perpustakaan diharapkan aktif, kreatif, dan inovatif.

Sekalipun keberadaan perpustakaan dan sumber dayanya telah mendapat pengakuan legal-formal dalam sistem pendidikan di Indonesia, namun berbagai masalah masih dirasakan, terutama di dalam penyelenggaraannya. Masalah dimaksud terutama dirasakan karena kinerja Petugas Perpustakaan selama ini cenderung lebih didasarkan atas tuntutan formal-administratif. Akibatnya, kinerja Petugas Perpustakaan cenderung dihayati sebagai pekerjaan rutin daripada pekerjaan profesional. Dampak lebih jauh, keberadaan perpustakaan belum dapat memberikan dukungan yang signifikan bagi pengembangan akademik siswa dan belum mampu menjadi wahana pengembang budaya membaca bagi siswa.

Kondisi yang digambarkan di atas sejalan dengan pandangan Tjitropranoto (1995: 3-4) yang menganalisis bahwa citra perpustakaan yang antara lain ditandai adanya beberapa fenomena seperti : (1) perhatian petugas perpustakaan terlalu difokuskan kepada kegiatan olah fisik bahan pustaka dan belum banyak memberi perhatian kepada informasi yang terkandung dalam koleksi perpustakaan; (2) kegiatan penelitian belum banyak menghasilkan temuan-temuan konseptual yang dapat dijadikan bahan pemikiran untuk pengembangan perpustakaan; (3) publikasi yang memuat artikel-artikel ilmiah hasil penelitian perpustakaan masih sedikit sekali jumlahnya, bahkan sebagian besar hanya menjadi penyambung lidah dari penerbitnya terutama terbitan-terbitan yang berjudul warta atau berita; dan (4) keadaan dana, sarana dan tenaga sangat tidak memadai sehingga tidak memungkinkan bagi perpustakaan untuk mengembangkan

koleksinya. Lasa (1999: 3) juga menyebutkan bahwa profesi Petugas Perpustakaan menghadapi berbagai masalah antara lain, belum tertatanya pendidikan profesi dengan baik, sikap petugas perpustakaan, miskin teori dan rumusan, serta minimnya publikasi tentang perpustakaan.

Sebagai tampilan perilaku yang kompleks, belum meningkatnya kinerja Petugas Perpustakaan sebagaimana digambarkan di atas dipengaruhi oleh berbagai faktor. Kemampuan kerja Petugas Perpustakaan yang rendah menyebabkan sistem manajemen yang dikembangkan belum berorientasi pada makna perpustakaan sebagai nara sumber pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi bagi peserta didik. Kondisi ini menyebabkan terjadinya sirkulasi monoton dengan orientasi kuantitatif, sehingga hakikat perpustakaan sebagai pusat sumber belajar menjadi kabur. Dalam dimensi eksternal, faktor iklim organisasi juga cenderung belum berorientasi pada visi dan misi perpustakaan yang mampu mencerdaskan perikehidupan insan ilmiah, ilmu amaliah dan amal ilmiah.

Dalam bingkai posisi dan peran Petugas Perpustakaan sebagai salah satu komponen yang mendukung terwujudnya peningkatan mutu lulusan SMA, permasalahan di atas penting untuk diteliti. Pada tataran empiris, isu-isu strategis yang mengemuka adalah berkenaan dengan kemampuan kerja, iklim organisasi dan kinerja Petugas Perpustakaan. Isu-isu strategis tersebut akan dipelajari melalui penelitian, dengan judul: *“Korelasi Kemampuan Kerja dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Petugas Perpustakaan di SMA Negeri Kota Semarang”*.

1.2 Identifikasi Masalah

Esensi permasalahan yang termuat dalam paparan latar belakang masalah tersebut dapat diidentifikasi sebagai berikut.

- 1.2.1 Kinerja Petugas Perpustakaan SMA Negeri di Kota Semarang masih cenderung bersifat administratif dan rutin sehingga belum menunjukkan kinerja seperti yang diharapkan
- 1.2.2 Keberadaan perpustakaan di SMA Negeri Kota Semarang belum berfungsi optimal sebagai pilar pengembangan kehidupan akademik di lingkungan sekolah sebagaimana yang diharapkan
- 1.2.3 Kemampuan kerja Petugas Perpustakaan SMA Negeri di Kota Semarang belum menunjukkan arah yang menuju kepada terbangunnya kinerja Petugas Perpustakaan sekolah yang profesional.
- 1.2.4 Dinamika iklim organisasi SMA Negeri di Kota Semarang cenderung belum mendukung terwujudnya kinerja Petugas Perpustakaan yang profesional.

1.3 Rumusan Masalah

Merujuk identifikasi masalah penelitian di atas, maka permasalahan penelitian dalam studi ini dirumuskan sebagai berikut.

- 1.3.1 Bagaimanakah deskripsi kemampuan kerja Petugas Perpustakaan SMA Negeri di Kota Semarang?
- 1.3.2 Bagaimanakah deskripsi iklim organisasi SMA negeri di Kota Semarang?
- 1.3.3 Bagaimanakah deskripsi kinerja Petugas Perpustakaan SMA Negeri di Kota Semarang?

- 1.3.4 Bagaimanakah korelasi antara kemampuan kerja dengan kinerja Petugas Perpustakaan SMA Negeri di Kota Semarang?
- 1.3.5 Bagaimanakah korelasi antara iklim organisasi dengan kinerja Petugas Perpustakaan SMA Negeri di Kota Semarang?
- 1.3.6 Bagaimanakah korelasi antara kemampuan kerja dan iklim organisasi dengan kinerja Petugas Perpustakaan SMA Negeri di Kota Semarang?

1.4 Tujuan Penelitian

Mengacu kepada rumusan masalah penelitian di atas, maka tujuan yang hendak dicapai melalui studi ini adalah menemukan bukti empiris tentang :

- 1.4.1 Deskripsi kemampuan kerja Petugas Perpustakaan SMA Negeri di Kota Semarang.
- 1.4.2 Deskripsi iklim organisasi SMA Negeri di Kota Semarang.
- 1.4.3 Deskripsi kinerja Petugas Perpustakaan SMA Negeri di Kota Semarang.
- 1.4.4 Korelasi antara kemampuan kerja dengan kinerja Petugas Perpustakaan SMA Negeri di Kota Semarang.
- 1.4.5 Korelasi antara iklim organisasi dengan kinerja Petugas Perpustakaan SMA Negeri di Kota Semarang.
- 1.4.6 Korelasi antara kemampuan kerja dan iklim organisasi dengan kinerja Petugas Perpustakaan SMA Negeri di Kota Semarang.

1.5 Manfaat Penelitian

Keprofesionalan Petugas Perpustakaan di sekolah merupakan salah satu komponen yang mendukung peningkatan budaya membaca pada siswa. Oleh karena itu, peningkatan keprofesionalan Petugas Perpustakaan merupakan upaya yang perlu terus ditingkatkan. Penelitian ini berusaha mengkaji hal tersebut, sehingga diharapkan dapat bermanfaat baik untuk pengembangan konsepsi keprofesionalan petugas perpustakaan maupun untuk pemberdayaan dan peningkatannya, khususnya terhadap kemampuan kerja, iklim organisasi, dan kinerja petugas perpustakaan di SMA.

1.5.1 Manfaat Teoretis

Secara teoretis temuan penelitian memiliki manfaat sebagai berikut.

- 1.5.1.1 Sebagai bahan pengembangan wawasan konseptual tentang kompetensi profesional Petugas Perpustakaan di sekolah, konsep-konsep pengembangan keprofesionalan Petugas Perpustakaan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.
- 1.5.1.2 Sebagai bahan pertimbangan peneliti lain dalam bidang yang sama dengan lebih memperluas cakupan penelitian.

1.5.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, manfaat yang diharapkan dapat diperoleh melalui temuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1.5.2.1 Bagi sekolah yang bersangkutan merupakan masukan mengenai korelasi antara kemampuan kerja dan iklim organisasi dengan kinerja Petugas Perpustakaan.

Selanjutnya, hal ini bisa menjadi bahan pertimbangan untuk menentukan kebijakan dalam rangka pengembangan perpustakaan.

Bagi Petugas Perpustakaan sekolah, temuan studi ini dapat dijadikan masukan berkenaan dengan korelasi antara kemampuan kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja Petugas Perpustakaan, sehingga dapat memperbaiki kekurangan pada waktu-waktu mendatang.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA TEORETIS, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kinerja Petugas Perpustakaan Sekolah

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Pengkajian terhadap isu produktivitas kerja seseorang dalam suatu organisasi atau institusi, selalu berkaitan dengan persoalan kinerja. Dalam perspektif yang beragam, dewasa ini berkembang berbagai pandangan tentang kinerja. Guilbert (1977 : 17) mengajukan terminologi yang cukup sederhana, yaitu dengan menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang ditampilkan oleh seseorang sesuai dengan bidang tugasnya (Guilbert, 1977: 17). Sementara Handoko (1995 :68) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai atau prestasi yang dicapai karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam suatu organisasi. Dalam ukuran yang lebih operasional, Savitri (1977 : 12) mengajukan pandangan bahwa kinerja adalah catatan keluaran hasil pada fungsi jabatan kerja atau seluruh aktivitas kerja dalam periode waktu tertentu. Berry dan Houston (1993: 84) menyatakan bahwa kinerja merupakan kombinasi antara kemampuan dan usaha untuk menghasilkan apa yang dikerjakan. Agar menghasilkan kinerja yang baik, seseorang dituntut untuk memiliki kemampuan, kemauan, dan dukungan dari lingkungan.

Kinerja menurut Effendi (1997) adalah suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pekerja atau Pegawai dalam bidang pekerjaannya, menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu.

Sedangkan ahli yang lain Winardi (1992) menyatakan bahwa Kinerja (produktivitas) adalah hasil yang dicapai oleh seorang pekerja atau unit faktor produksi lain dalam jangka waktu tertentu, atau dengan kata lain kinerja adalah jumlah yang dihasilkan setiap pekerja dalam jangka waktu tertentu. Hal tersebut tergantung pada perkembangan-perkembangan teknologi, alat produksi, organisasi dan manajemen, serta syarat-syarat kerja dan lain lain. Filosofi mengenai kinerja mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya, sehingga falsafahnya bahwa kehidupan hari esok harus lebih baik dari kehidupan hari ini.

Standar kinerja dapat dibuat dari uraian jabatan untuk mengaitkan definisi jabatan statis ke kinerja dinamis. Dalam menulis standar, pengawas juga harus memasukkan pengamatan pribadi serta cacatan kinerja masa lalu. Laporan-laporan produksi, insiden, dan pengukuran kerja diperlukan untuk memberikan masukan tambahan.

Menurut Dale Timpe (1992) dalam bukunya Kinerja, standar kinerja dianggap memuaskan bila pernyataannya menunjukkan beberapa bidang pokok tanggung jawab pegawai, memuat bagaimana suatu kegiatan kerja akan dilakukan, dan mengarahkan perhatian kepada mekanisme kuantitatif bagaimana hasil-hasil kinerjanya akan diukur. Suatu contoh standar kinerja yang baik adalah Kinerja dapat diterima bila sembilan puluh persen dari desain sistem umum disajikan kepada pemakai tepat pada waktunya dan pemakai menyetujui desain tersebut.

Kinerja yang baik sesungguhnya sering disebabkan secara internal. Pada waktu-waktu demikian, seseorang yang menilai kinerjanya sendiri harus memberikan kredit sepenuhnya kepada dirinya sendiri, karenanya menikmati keberhasilan, meningkatkan

kepercayaan diri dan harga diri, serta mendapatkan kepuasan yang berhak didapatkan dari pekerjaannya. Manajer yang menilai bawahannya dalam hal ini harus memberikan kredit sepenuhnya, karena telah tiba waktunya kredit sepenuhnya diberikan sebagai bentuk penghargaan prestasi.

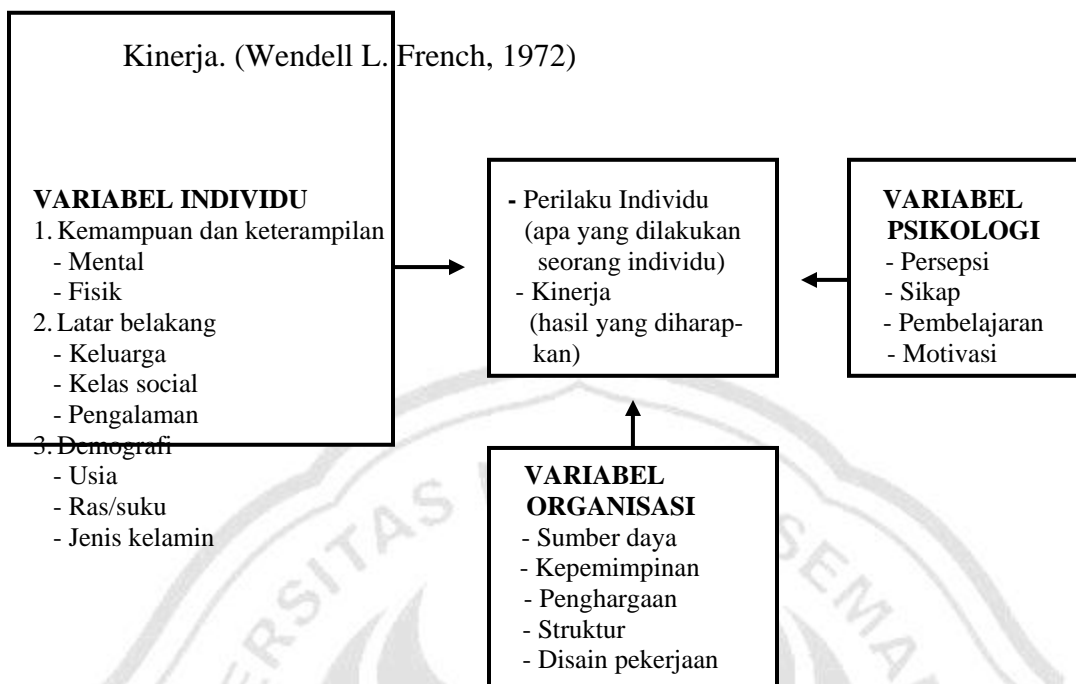
Kinerja buruk menurut Dale Timple (1992) mungkin juga disebabkan secara internal. Bila hal ini yang menjadi masalahnya, manajer harus meminta tanggung jawab pegawai dan mengambil tindakan yang sesuai. Seseorang yang menilai kegagalannya sendiri karena faktor internal harus menghadapi berita buruk tersebut, mengambil tindakan-tindakan korektif, dan tidak membiarkan kekurangan pribadinya untuk muncul kembali. Pengakuan yang demikian mungkin menyakitkan atau sulit secara psikologis, tetapi hal ini akan menjadi lebih konstruktif pada akhirnya daripada mempertahankan ego atau mempersiapkan faktor-faktor eksternalnya .

Tidak semua pegawai mempunyai kinerja yang tinggi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain faktor pengetahuan, keterampilan dan sikap. Namun menurut H.AR. Effendi (1997) faktor dominan lebih besar pada faktor pengetahuan.

Pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai adalah faktor pengetahuan, maka dari itu pegawai harus selalu belajar untuk meningkatkan pengetahuannya agar mempunyai wawasan yang luas. Untuk meningkatkan pengetahuan diperlukan ability and skills (kemampuan dan keterampilan) serta capability (kecakapan).

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam gambar mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi perilaku dan kinerja dibawah ini.

Gambar 2. Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Perilaku dan



Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu dan dievaluasi oleh orang tertentu pula. Flippo (1984), menyatakan bahwa seseorang agar mencapai kinerja yang tinggi tergantung pada kerjasama, kepribadian, kepandaiannya, kepemimpinan, keselamatan, pengetahuan akan pekerjaan, kehadiran, kesetiaan, ketangguhan, dan inisiatif.

Kemampuan seseorang untuk bekerja, berawal dari pendidikan dan pelatihan yang dialami. Pendidikan dan pelatihan merupakan sarana bagi peningkatan pengetahuan dan keterampilan manusia serta memberikan perubahan sikap serta motivasi dalam berprestasi sehingga pekerjaannya akan semakin baik dan cepat selesai.

Persyaratan bagi perbaikan produktivitas dan disiplin kerja adalah kesempatan yang terbuka dalam karier dan pekerjaan, pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan, keterampilan, minatnya dan kesempatan untuk berprestasi dalam mengembangkan diri.

Seseorang yang ditempatkan dalam pekerjaan tidak sesuai dengan pendidikan dan kemampuannya, akan menurunkan produktivitas dan disiplin kerja.

Tenaga kerja dapat bekerja dengan baik dan optimal, selama ia memiliki tenaga yang diperoleh dari makanan dengan gizi yang cukup baik dan badan yang sehat, yang keduanya merupakan syarat bagi kinerja yang tinggi. Upah yang diterima tenaga kerja dapat berupa uang atau barang, melalui suatu perjanjian kerja baik secara tertulis maupun lisan. Imbalan jasa tersebut berdasarkan pada kemampuan nilai tukarnya yang dapat berubah dari hari ke hari dan dapat dibagi ke dalam kebutuhan hidup tingkat rendah, tingkat hidup minimum dan tingkat hidup yang layak.

Upah yang diterima tenaga kerja dapat berupa uang atau barang, melalui suatu perjanjian kerja baik secara tertulis maupun lisan. Imbalan jasa tersebut berdasarkan pada kemampuan nilai tukarnya yang dapat berubah dari hari ke hari dan dapat dibagi ke dalam kebutuhan hidup tingkat rendah, tingkat hidup minimum dan tingkat hidup yang layak. Tenaga kerja dengan tingkat upah yang layak secara perilaku organisasi efektif barulah mampu memenuhi kebutuhan hidup dirinya beserta keluarganya sehingga kinerjanya memperoleh peluang untuk meningkat. Tenaga kerja yang berada pada tingkat upah yang tidak mencukupi bagi kebutuhan hidup yang layaknya, sangat sulit untuk diajak berproduksi tinggi.

Pandangan yang memfokuskan setting institusi pendidikan dikemukakan oleh Kushadiwijaya (1996: 79) yang mengemukakan bahwa kinerja merupakan catatan keluaran hasil pada suatu fungsi jabatan atau seluruh aktivitas pada periode tertentu. Kinerja dalam suatu bidang pekerjaan atau aktivitas kerja merupakan suatu kombinasi

antara kemampuan, usaha dan kesempatan profesional yang diberikan oleh lembaga pendidikan.

Merujuk pada spektrum pandangan di atas, dalam konteks studi ini kinerja dimaknai sebagai tampilan hasil kerja seseorang dalam mengerjakan bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, pada suatu periode tertentu.

Handoko (1998 : 56) mengajukan faktor-faktor yang dapat dijadikan kriteria untuk menilai kinerja seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan di institusi, yaitu sebagai berikut : (a) kualitas pekerjaan, yang meliputi aspek akurasi, ketelitian, penampilan, dan penerimaan keluaran, (b) kuantitas pekerjaan, yang mencakup aspek volume keluaran dan kontribusi, (c) kehadiran yang terdiri atas aspek regularitas, dapat dipercaya/diandalkan, dan ketepatan waktu, (d) konservasi, meliputi aspek pencegahan pemborosan, kerusakan, pemeliharaan peralatan. Sedangkan Maier (1985 : 29) menyatakan bahwa aspek-aspek yang lazim dijadikan kriteria dalam mengukur kinerja seseorang antara lain kualitas, kuantitas waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, presensi dan keselamatan dalam menjalankan tugas pekerjaan.

Dalam kajian yang sejalan dengan konteks penelitian ini, Rochman Natawijaya (1994:22) memberikan rumusan tentang pengertian kinerja sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan oleh seorang tenaga kependidikan pada waktu ia sedang melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja Pustakawan dapat dilihat saat dia melaksanakan bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawab Pustakawan di sekolah.

2.1.1.2 Monitoring Kinerja

Pemonitoran merupakan alat yang kita gunakan kalau kita secara teratur akan memeriksa kinerja para pejabat, dan untuk menentukan apakah kinerja tersebut telah memenuhi standar yang ditentukan. Untuk menentukan apakah kinerja pegawai atau pegawai tersebut sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, pertama-tama kita perlu mengamati apa yang mereka telah kerjakan. Kemudian kita dapat membuat penilaian kinerja mereka.

Penilaian kinerja dinyatakan Soeprihanto (1996) adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan. Prestasi kerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Gary Dessler (1984) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia langkah-langkah dalam menilai kinerja terdiri dari :

1. Mendefinisikan pekerjaan berarti memastikan bahwa pimpinan dan bawahan sepakat tentang tugas-tugasnya dan standar jabatan.
2. Menilai kinerja berarti membandingkan kinerja aktual bawahan dengan standar-standar yang telah ditetapkan, ini mencakup beberapa jenis formulir penilaian.
3. Memberikan umpan balik, disini kinerja dan kemajuan bawahan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut.

Pemonitoran secara konstruktif, menempatkan pimpinan selaku supervisor tidak bertindak sebagai seorang polisi atau mata-mata, tetapi sebagai seorang prospector yang

sedang mencari sesuatu. Kita memeriksa kinerja untuk mengetahui apakah pekerjaan tersebut dilakukan dengan baik, mana yang tidak dikerjakan sesuai dengan standar dan bagaimana cara pemecahannya.

Pemonitoran meliputi kegiatan mengamati dan menilai perilaku kerja masing-masing pegawai secara umum, sama halnya dengan tugas mereka. Salah satu jenis tugas mungkin perlu dimonitor secara teratur, tetapi mungkin untuk tugas-tugasnya yang lain tidak. Ini berarti kita perlu memikirkan bagaimana memonitor kinerja setiap orang dalam hubungannya dengan tugas mereka masing-masing.

Petunjuk meningkatkan frekuensi pemonitoran :

- a. Pegawai yang bersangkutan kurang berpengalaman dalam mengemban tugas dan belum pernah mengerjakan tugas semacam itu.
- b. Tugasnya mengandung resiko atau bahaya.
- c. Pegawai tersebut mengisyaratkan kurangnya kepercayaan diri (misalnya karena sakit).
- d. Kinerja seseorang dalam suatu tugas memburuk karena suatu alasan.

Petunjuk untuk mengurangi frekuensi pemonitoran :

- a. Kinerja pegawai tersebut dalam melakukan tugas tertentu menunjukkan peningkatan yang mantap.
- b. Pegawai tersebut menunjukkan keinginan dan kemampuan untuk melaksanakan tugas.
- c. Pegawai tersebut menunjukkan bahwa ia mampu memonitor kinerja sendiri dan selalu siap untuk meminta bantuan.

Pemonitoran kinerja melibatkan usaha mengamati indikator-indikator kinerja, dan membandingkannya dengan standar yang telah ditetapkan. Kadang-kadang melebihi standar yang telah ditetapkan, kadang-kadang kinerja mereka memuaskan dan kadang-kadang di bawah standar. Bila tidak ada standar yang ditetapkan, kita akan bisa memonitor kinerja.

Adapun langkah-langkah memonitor kerja sebagai berikut :

- a. Terlebih dahulu pegawai dipastikan mengetahui standar suatu tugas dan pekerjaannya.
- b. Menyetujui bersama setiap tugas akan diperiksa sesuai aturan yang berlaku.
- c. Lakukan pengamatan secara teratur.
- d. Berikan penilaian berdasarkan standar yang berlaku.
- e. Ambil tindakan atau langkah.
- f. Tekankan bahwa kita memonitor kinerja para pejabat, di sini kita bukan membuat penilaian atas motif atau kualitas mereka sebagai pribadi tetapi secara kedinasan.
- g. Luangkan waktu sekedarnya untuk mendorong pegawai yang kinerjanya sudah baik agar semakin ditingkatkan, seringkali jauh lebih positif daripada meluangkan waktu terlalu banyak untuk persoalan-persoalan pegawai dengan kinerja yang buruk.

2.1.1.3 Mendongkrak Kinerja Bawah Standar

Mendongkrak kinerja bawah standar adalah tanggapan terhadap penilaian karena salah seorang pegawai tidak bekerja seperti yang telah mereka sepakati atau yang diharapkan dari mereka. Ini merupakan perangkat komunikasi yang digunakan untuk memberikan umpan balik dan memulai upaya pemecahan masalah sehingga dapat

meningkatkan kinerja yang bersangkutan agar memenuhi standar, sekaligus memungkinkan mempertahankan hubungan baik dengan mereka.

Ketika kita tahu bahwa kinerja seseorang di atas standar atau bahkan melebihi standar yang telah ditetapkan, kita menanggapi dengan pujian dan pengakuan atas pelaksanaan tugas yang baik. Soeprihanto (1996) menyatakan ketika kita mendapatkan bahwa kinerja salah seorang pegawai tidak memenuhi standar yang diharapkan atau yang telah disepakati, berarti kita menghadapi suatu masalah. Masalah muncul kalau ada perbedaan antara kondisi yang nyata dengan yang diinginkan. Kita dapat menggunakan CSP (Challenging Substandard Performance) sebagai perangkat untuk menangani kinerja pegawai tersebut.

Dalam hal ini penting sekali untuk diperhatikan bahwa yang menjadi masalah bukanlah orangnya, tetapi kinerjanya. Setiap kali kita melihat bahwa kinerja seorang pegawai kurang memadai, maka kinerja tersebut harus didongkrak (ditingkatkan).

Cara mendongkrak kinerja bawah standar :

- a. Nyatakan kritik anda sebagai suatu masalah yang harus ditingkatkan.
- b. Nyatakan alasan keprihatinan atau masalah yang muncul.
- c. Nyatakan keinginan atau tuntutan anda dengan jelas.
- d. Nyatakan konsekuensi positifnya.
- e. Periksa apakah mereka paham.
- f. Undang dan dengarkan tanggapan mereka.
- g. Teruskan dengan pemecahan masalah yang perlu.

2.1.1.4 Bidang Garapan Pustakawan Sekolah

Pustakawan adalah seorang yang melaksanakan tugas perpustakaan, dokumentasi, dan informasi dengan jalan memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan ruang lingkup tugas lembaga induknya berdasarkan ilmu pengetahuan perpustakaan, dokumentasi, dan informasi yang dimilikinya melalui pendidikan.

Bidang garapan petugas perpustakaan menurut SK MENPAN No. 18 tahun 1988 tersebut meliputi : (1) pengorganisasian dan pendayagunaan koleksi bahan pustaka, (2) pemasyarakatan perpustakaan, (3) pengembangan profesi, dan (4) penunjang perpustakaan

1. Pengorganisasian dan Pendayagunaan Koleksi Bahan Pustaka

Kegiatan pengorganisasian dan pendayagunaan koleksi bahan pustaka/sumber informasi ini meliputi :

- a. Pengembangan koleksi, yakni menghimpun alat seleksi bahan pustaka, melakukan survei bahan pustaka, membuat dan menyusun desiderata, melakukan survei minat baca, meregristasi bahan pustaka, menyeleksi bahan pustaka, mengevaluasi dan menyangi koleksi, melakukan verifikasi data bibliografi, melakukan katalogisasi, menentukan tajuk subyek, mengklasifikasi, menentukan kata kunci, membuat sari karangan/indikatif dan informatif, membuat anotasi, mengalihkan data bibliografi, menyunting data bibliografi, menyusun bibliografi, indeks, dan sejenisnya, mengelola data bibliografi, dan membuat kelengkapan bahan pustaka.
- b. Menyimpan dan melestarikan bahan pustaka, yakni: Identifikasi bahan pustaka, mengelola jajaran bahan pustaka, merawat bahan pustaka, mereproduksi, dan membuat kliping.

- c. Layanan informasi, yakni: melakukan layanan sirkulasi, layanan perpustakaan keliling, melakukan layanan pandang dengar, menyediakan bahan pustaka, melakukan layanan rujukan, melakukan penelusuran literatur, melakukan bimbingan membaca, melakukan bimbingan pemakai perpustakaan, membina kelompok pembaca, menyebarkan informasi terbaru/kilat, penyebaran informasi terseleksi, membuat analisis kepustakaan, bercerita kepada anak-anak, dan membuat statistik perpustakaan.

2. Pemasyarakatan Perpustakaan, Dokumentasi dan Informasi

Kegiatan pemasyarakatan perpustakaan, dokumentasi dan informasi adalah kegiatan memberikan penjelasan /keterangan baik secara lisan, tulisan maupun visual kepada masyarakat pemakai tentang peran, kegiatan, dan jasa perpustakaan dalam rangka pembinaan dan peningkatan minat dan kegemaran membaca. Kegiatan ini meliputi:

- a. Penyuluhan, yakni: mengidentifikasi wilayah, menyusun materi penyuluhan, melaksanakan penyuluhan, penyuluhan tentang pengembangan perpustakaan, dokumentasi dan informasi kepada penyelenggara dan pengelola perpustakaan, melakukan evaluasi pasca penyuluhan.
- b. Melaksanakan publisitas, yakni: Menyusun materi publisitas, dan melakukan evaluasi pasca publisitas.
- c. Melakukan pameran, yakni: membuat rancangan desain pameran, menyiapkan materi dan penataan pameran, menyelenggarakan pameran, dan evaluasi pasca pameran
- d. Pengkajian pengembangan perpustakaan, dokumentasi dan informasi.

3. Pengembangan Profesi

Pengembangan profesi adalah kegiatan petugas perpustakaan dalam rangka pengamalan ilmu pengetahuan dan teknologi serta keterampilan untuk meningkatkan mutu dan profesionalisme bidang kepastakawanan maupun dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi peningkatan mutu layanan perpustakaan.

Kegiatan ini meliputi:

- a. Membuat karya tulis/karya ilmiah di bidang perpustakaan, dokumentasi dan informasi.
- b. Membimbing tenaga perpustakaan yang berada di bawah jenjang jabatannya.
- c. Melakukan tugas sebagai ketua kelompok/koordinator petugas perpustakaan atau memimpin unit perpustakaan.
- d. Menghimpun dan menyusun naskah-naskah kumpulan tulisan untuk dipublikasikan.
- e. Memberi konsultasi kepastakawanan yang bersifat konsep.
- f. Menyusun pedoman/petunjuk teknis perpustakaan, dokumentasi dan informasi.
- g. Membuat terjemahan/saduran di bidang perpustakaan, dokumentasi dan informasi.

4. Penunjang Kegiatan Perpustakaan

Penunjang kegiatan kepastakawanan adalah kegiatan yang dilakukan oleh petugas perpustakaan dalam rangka memperlancar pelaksanaan perpustakaan, dokumentasi dan informasi serta kegiatan lain yang berhubungan dengan bidang kepastakawanan. Kegiatan ini meliputi:

- a. Mengajar bidang perpustakaan, dokumentasi dan informasi pada sekolah atau lembaga pendidikan dan pelatihan yang telah diakui oleh pemerintah.
- b. Melatih siswa/mahasiswa/karyawan di bidang perpustakaan, dokumentasi dan informasi.
- c. Membimbing mahasiswa dalam penyusunan skripsi, tesis, disertasi, atau laporan akhir program studi yang berkaitan dengan ilmu perpustakaan, dokumentasi dan informasi.
- d. Memberikan konsultasi teknis mengenai sarana dan prasarana perpustakaan, dokumentasi dan informasi.
- e. Mengikuti seminar/lokakarya dan pertemuan sejenisnya di bidang kepustakawanan.
- f. Menjadi anggota organisasi profesi kepustakawanan.
- g. Melakukan lomba kepustakawanan.
- h. Memperoleh penghargaan/tanda jasa.
- i. Memperoleh gelar kesarjanaan lainnya.
- j. Menjadi anggota dalam penerbitan ilmiah di bidang perpustakaan, dokumentasi dan informasi.
- k. Menjadi anggota Tim Penilai Jabatan Pustakawan.

Merujuk pada spektrum pandangan di atas, dalam konteks studi ini kinerja dimaknai sebagai tampilan hasil kerja pustakawan dalam mengerjakan bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, pada suatu periode tertentu. Bidang pekerjaan yang akan diukur kinerjanya adalah kinerja pustakawan SMA mencakup bidang garapan : (1)

pengorganisasian dan pendayagunaan koleksi bahan pustaka, (2) pemasyarakatan perpustakaan, (3) pengembangan profesi, dan (4) penunjang perpustakaan.

2.1.2 Kemampuan Kerja

Seberapa jauh seorang pegawai dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung pada kemampuannya. Menurut Gibson (1994), kemampuan menunjukkan potensi seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan pekerjaan. England (1972) dalam *Ability, Opportunity and Distribution of Income* dan Snell (1992) dalam *Integrated Manufacturing and Human Resource Management*, mengemukakan apabila kemampuan karyawan rendah akan menggunakan waktu dan usaha yang lebih besar daripada karyawan yang berkemampuan tinggi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Setiap jenis pekerjaan menuntut pengetahuan keterampilan dan sikap yang baik, sebab pengetahuan keterampilan dan sikap dimiliki oleh seseorang karyawan akan menentukan kesiapan seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

Emil Salim dalam Suhandana (1996) menyebutkan bahwa kualitas sumber daya manusia sebagai kualitas fisik dan non fisik, Kualitas fisik dinampakkan oleh postur tubuh, kekuatan, daya tahan, kesehatan dan kesegaran jasmani. Sementara kualitas non fisik, mencakup ranah (domain) kognitif, afektif dan psikomotorik, kualitas ranah kognitif digambarkan oleh tingkat kecerdasan individu, sedang kualitas ranah afektif digambarkan oleh kadar keimanan, budi pekerti, integritas kepribadian, serta ciri-ciri

kemandirian lainnya. Sementara itu kualitas ranah psikomotorik, dicerminkan oleh tingkat keterampilan, produktivitas dan kecakapan mendayagunakan peluang berinovasi.

Usaha-usaha mengembangkan sumber daya manusia menurut Nimran (1989) dalam kaitannya dengan kemampuan kerja individu, diarahkan pada tiga sasaran yaitu :

1. Aspek kognitif, yaitu menyangkut kemampuan pikir manusia untuk mengetahui, memahami dan menjelaskan suatu fenomena. Dalam kehidupan sehari-hari istilah ini disebut pengetahuan (*knowledge*).
2. Aspek psikomotorik, yaitu menyangkut kemampuan manusia memanfaatkan anggota fisiknya untuk mengerjakan suatu pekerjaan atau menyelesaikan masalah. Dalam kehidupan sehari-hari istilah ini disebut dengan keterampilan (*skill*).
3. Aspek afektif, yaitu menyangkut kemampuan manusia untuk menangkap dan menerjemahkan segala sesuatu dengan mata hatinya, yang kemudian menjadi pembimbingnya dalam bertindak. Dalam kehidupan sehari-hari, aspek ini dekat dengan konsep tentang moral, mental, etika dan sikap (*attitude*).

Kemampuan pengetahuan, secara luas mencakup segala hal yang pernah diketahui tentang suatu obyek tertentu. Pengetahuan adalah terminologi generik yang mencakup segenap cabang pengetahuan berdasarkan kemampuannya selaku makhluk yang berfikir, merasa dan mengindera (Swasto, 1995). Secara garis besar pengetahuan dapat digolongkan kepada tiga kategori, yakni : (1) pengetahuan tentang apa yang baik dan buruk (etika), (2) pengetahuan apa yang indah dan jelek (estetika), dan (3) pengetahuan tentang apa yang benar dan salah (logika).

Sedangkan kemampuan keterampilan adalah kemampuan psikomotorik dan tehnik pelaksanaan kerja tertentu. Kemampuan sikap adalah kesiapan mental, yang diorganisasi lewat pengalaman, yang memiliki pengaruh tertentu kepada tanggapan seseorang terhadap orang-orang, obyek dan situasi yang berhubungan dengannya (Swasto, 1995).

Dengan demikian, untuk mengukur kemampuan kerja seorang karyawan, dapat diukur melalui kemampuan pengetahuan, kemampuan keterampilan dan kemampuan sikap. Perpaduan ketiga variabel tersebut membentuk kemampuan kerja seseorang.

Konsep kemampuan kerja diukur dengan indikator-indikator yang terdiri dari sebagai berikut. *Pertama*, kemampuan pengetahuan, menunjukkan pengetahuan yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi. Aspek-aspek pengetahuan disini dilihat dari (1) pengetahuan tentang organisasi, (2) pengetahuan tentang materi, dan (3) pengetahuan tentang metode. Terhadap seorang petugas perpustakaan, aspek pengetahuan tentang organisasi dijabarkan dalam butir-butir pertanyaan yang berkaitan dengan fungsi perpustakaan dan pengorganisasian bahan pustaka; pengetahuan tentang materi mencakup aspek-aspek yang berkaitan dengan pemilikan bahan pustaka, sedang pengetahuan tentang metode dijabarkan dalam butir-butir pertanyaan yang berkaitan dengan promosi perpustakaan.

Kedua, kemampuan keterampilan menunjukkan pengetahuan keterampilan yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi. Indikator-indikatornya mencakup pengetahuan keterampilan yang berkaitan dengan pelayanan, penataan ruang, pemeliharaan, dan promosi bahan pustaka.

Ketiga, kemampuan sikap menunjukkan kemampuan yang mempunyai pengaruh tertentu terhadap tanggapan seseorang kepada orang lain, obyek dan situasi yang berhubungan dengan orang tersebut. Aspek kemampuan sikap ini dapat dijabarkan dalam butir pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan kerja sama dengan pihak lain, yang terkait, dan bagaimana memahami kebutuhan siswa.

2.1. 3 Iklim Organisasi

Dalam kepustakaan dijumpai adanya berbagai rumusan mengenai iklim organisasi. Gibson et al (1973:314) merumuskan iklim organisasi : “.... *Climate is a set of properties by the work environment, perceived directly or indirectly by the employees who work in this environment and is assumed to be a major force in influencing their behavior on the job*”. Rumusan tersebut menunjukkan bahwa iklim akan mempengaruhi pekerja. Iklim yang dimaksud adalah iklim menurut persepsi pekerja. Selanjutnya, dalam menjelaskan iklim organisasi, Gibson menjelaskan perkembangan pengertian iklim organisasi itu sendiri.

Menurut Gibson et al (1973:314-316) pengkajian yang pertama tentang iklim organisasi dilakukan pada tahun 1930-an oleh Lewin dalam usahanya menghubungkan antara perilaku manusia dengan lingkungannya. Di samping Lewin terkenal pula Brunswik, yang berusaha mempelajari dampak iklim organisasi terhadap perilaku individu. Sebagai kelanjutan usaha Lewin dan Brunski berkembanglah berbagai teori dan pendekatan yang dikemukakan oleh para pakar terhadap iklim organisasi itu. Salah satu perkembangan teori dan pendekatan yang dimaksud adalah munculnya berbagai

pengelompokan iklim organisasi yang di dalamnya mengandung persamaan-persamaan dan perbedaan-perbedaan.

Ada tiga pendekatan yang dapat ditunjukkan hubungannya, yaitu : (1) pengelompokan dari Halpin dan Crofts, (2) pengelompokan Forehand, dan (3) pengelompokan Litwin dan Stringer. Masing-masing jenis pengelompokan tersebut memiliki nama dan jumlah yang berbeda-beda. Pengelompokan Halpin dan Crofts memiliki delapan dimensi organisasi, dalam pengelompokan Forehand ada lima dimensi iklim organisasi, sedangkan dalam pengelompokan Litwin dan Stringer ada delapan dimensi iklim organisasi.

Kedelapan dimensi iklim dalam pengelompokan Halpin dan Croft adalah sebagai berikut .

1. *Semangat kerja*, yaitu dimensi yang menunjukkan adanya semangat juang yang muncul dari arti pelaksanaan tugas dan rasa puas karena telah terpenuhinya kebutuhan sosial.
2. *Pengawasan yang ketat*, menunjuk kepada perilaku pimpinan organisasi yang memberikan pengawasan ketat kepada para bawahannya, berperilaku serba perintah, dan tidak peka terhadap keadaan dan kemampuan bawahannya.
3. *Pertimbangan dan perhatian*, menunjuk kepada perilaku pimpinan organisasi yang berupaya menciptakan suasana hangat dan perasaan berteman antara semua anggota organisasi, berusaha memberikan bantuan dalam batas kemampuan yang dapat diberikannya kepada anggota organisasi, terutama yang menjadi bawahan langsung.
4. *Pembuatan jarak sosial*, yang menunjuk kepada perilaku pimpinan organisasi yang selalu serba resmi dan tidak menunjuk adanya upaya pendekatan pribadi dengan

anggota organisasi. Ia selalu menekankan kepada rujukan-rujukan secara tertulis, serta senantiasa memelihara adanya jarak sosial dengan para bawahannya.

5. *Gangguan*, yang menunjuk kepada perasaan bawahan yang dibebani tugas-tugas di luar bidang garapannya, atau di luar batas kemampuannya. Hal itu menjadi pekerja merasa terganggu karena tugas utamanya seringkali menjadi terbengkalai.
6. *Keakraban*, yaitu dimensi yang menunjuk kepada perasaan senang dari semua anggota organisasi karena merasa adanya hubungan pribadi yang hangat dan permisif diantara sesama anggota organisasi.
7. *Keadaan berlepas diri*, menunjuk kepada kecenderungan dari anggota organisasi untuk tidak merasakan adanya tanggung jawab yang penuh terhadap pelaksanaan tugasnya. Mereka beranggapan bahwa yang bertanggung jawab adalah pimpinan saja.
8. *Dorongan dan bimbingan*, adalah dimensi yang menunjuk kepada perilaku pimpinan organisasi yang menggambarkan sifatnya yang dinamis dalam usaha menggerakkan organisasi dengan mengupayakan pemberian contoh, dorongan, dan bimbingan kepada semua anggota organisasi.

Sedangkan dimensi dari pengelompokkan Forehan adalah sebagai berikut.

1. Ukuran dan struktur.

Struktur organisasi dalam konteks ini terutama berkaitan dengan besar kecilnya organisasi. Dalam banyak hal dijumpai bahwa semakin besar suatu organisasi, akan semakin besar juga jarak antara pejabat tingkat pusat dengan pekerja lapangan di tingkat bawah. Jarak tersebut menciptakan rintangan psikologis, karena para pekerja dapat mempersepsi dirinya sebagai orang yang tidak termasuk ke dalam jajaran barisan utama, yaitu kalangan pembuat keputusan. Jarak itu juga akan

menimbulkan suasana yang tidak bersifat perorangan, karena para anggota organisasi akan kesulitan menjalin hubungan sosial dengan anggota yang lain, terutama dengan pihak atasan.

2. Pola-pola kepemimpinan.

Pada beberapa perusahaan, Rumah Sakit, Lembaga Pendidikan, dan Badan Pemerintah dipergunakan suatu rentang gaya kepemimpinan yang besar. Praktek-praktek kepemimpinan merupakan kekuatan pokok dalam menciptakan iklim yang memberikan pengaruh secara langsung kepada out-put yang berupa kepuasan dan hasil produksi. Dimensi pengawasan yang ketat pertimbangan dan perhatian, dan pembuatan jarak sosial, merupakan contoh faktor-faktor gaya kepemimpinan yang dipersepsi bawahan dan mempengaruhi perilaku mereka.

3. Kerumitan sistem.

Dalam menjalankan fungsi dan peranannya, dijumpai adanya berbagai kerumitan sistem dalam berbagai organisasi. Kerumitan itu tampak dalam banyaknya jumlah interaksi dan sifat interaksi antar bagian-bagian dalam sistem itu. Satu bagian sistem merupakan berbagai departemen dalam organisasi. Bila suatu departemen erat sekali hubungannya dan bahkan tergantung kepada departemen lain, maka banyak interaksi dilakukan dengan unit-unit yang bersangkutan. Keanekaragaman jenis interaksi selaras dengan faktor yang menyangkut tujuan, teknologi, dan kepemimpinan departemen itu.

4. Arah dan tujuan.

Dalam setiap organisasi memiliki arah tujuan yang berbeda-beda. Keanekaragaman dalam tujuan memberikan dasar pengelompokan organisasi sebagai organisasi perusahaan, organisasi pelayanan umum, atau organisasi untuk tujuan kemanusiaan. Keanekaragamana itu mempengaruhi perilaku anggota organisasi, karena dalam pencapaian tujuan itu akan berkaitan dengan pemberian imbalan dan sanksi-sanksi.

5. Jaringan kerja komunikasi.

Jaringan kerja komunikasi merupakan dimensi iklim yang penting artinya bagi gerak organisasi. Jaringan kerja komunikasi menjelajahi seluruh aspek organisasi yang memberikan tilikan ke dalam jaringan kerja status, susunan otoritas, dan interaksi kelompok organisasi. Pertanyaan penting yang berkaitan dengan masalah ini adalah apakah komunikasi yang berlangsung dalam organisasi memberikan pengetahuan tentang keseluruhan filsafat pengelolaan yang dianut organisasi itu. Suatu iklim dengan komunikasi satu arah akan merupakan faktor utama yang melumpuhkan personil inti organisasi yang bersangkutan.

Sementara itu, delapan dimensi iklim organisasi yang dikelompokkan Litwin dan Stringer adalah sebagai berikut.

1. Struktur, yang merupakan pembatasan dari atasan atau organisasi kepada anggota organisasi.
2. Tantangan dan tanggung jawab. Faktor ini berhubungan erat secara positif dengan perkembangan motivasi kerja untuk mencapai keberhasilan. Motivasi itu

berkembang dengan baik dalam iklim yang memberikan kesempatan kepada pekerja untuk memikul sejumlah tanggung jawab yang berarti. Dari hasil pengkajian dilaporkan bahwa kepuasan kerja dan kinerja berhubungan langsung dengan dengan kesempatan untuk mengungkapkan diri, pengawasan diri, turut serta dan mendapat kebebasan dari tanggung jawab individu dalam lingkungan kerjanya. Panambahan tanggung jawab akan meningkatkan kelompok, keluwesan kelompok, dan hasil kerja kelompok.

3. Keakraban dan dukungan. Keakraban dan dukungan dapat mengurangi kecemasan dalam menghadapi berbagai pekerjaan. Hal ini pada gilirannya akan sangat mempengaruhi suasana kerja dalam organisasi.
4. Imbalan, hukuman, restu, dan celaan. Lingkungan kerja yang berorientasi kepada penyediaan imbalan lebih membangkitkan minat pekerja untuk mencapai keberhasilan dan mengurangi ketakutan akan kegagalan. Imbalan dalam arti ini dipandang sebagai penggambaran restu untuk perilaku dan/atau tindakan, sedangkan hukuman menandakan celaan terhadap perilaku atau tindakan.
5. Konflik. Kehidupan organisasi senantiasa berusaha memperkecil dan menyelesaikan konflik yang terjadi di dalamnya. Penyelesaian konflik merupakan salah satu proses penting dalam diferensiasi dan integrasi fungsi-fungsi organisasi.
6. Patokan kinerja dan harapan-harapan. Teori tentang motivasi berprestasi tinggi disusun atas dasar ketepatan sesuai dengan ukuran baku keutamaan. Diharapkan tingkatan perangkat ukuran-ukuran baku para pekerja dapat merupakan faktor penentu sebagai pendorong keberhasilan mereka.

7. Identitas Organisasi. Identitas organisasi merupakan pesersi kesetiaan kelompok pekerja. Peningkatan kesetiaan kelompok akan menguatkan identitas kelompok dan meningkatkan perbaikan kinerja.
8. Risiko dan pengambilan risiko. Faktor risiko dan pengambilan risiko merupakan persepsi para pekerja terhadap filsafat pengelolaan yang berkenaan dengan pengambilan kesempatan dalam pembuatan keputusan. Suatu iklim organisasi yang memberikan kesempatan mengambil risiko sekedarnya dalam membuat keputusan akan membangkitkan keperluan pada pihak pekerja untuk mencapainya. Sebaliknya iklim yang menekankan pendekatan konservatif terhadap keputusan-keputusan akan menghalangi dan melemahkan keinginan para pekerja untuk mencapainya.

Di samping tiga macam pengelompokkan dimensi iklim organisasi sebagaimana telah dikemukakan di atas, ada juga satu pengelompokkan yang perlu dipertimbangkan, yaitu pengelompokkan yang disusun oleh Campbell dan kawan-kawan (Ster 1977 : 102). Mereka mengemukakan adanya sepuluh dimensi iklim organisasi, yaitu sebagai berikut.

1. Struktur dan tugas
2. Hubungan imbalan dan hukuman
3. Sentralisasi keputusan
4. Penekanan pada prestasi
5. Penekanan pada latihan dan pengembangan
6. Kemanan berhadapan dengan pengambilan risiko
7. Keterbukaan dengan pengambilan membela diri
8. Status dan moral

9. Pengenalan pandangan atasan dan balikan

10. Kemampuan dan keluwesan organisasi

Makna dari masing-masing dimensi organisasi yang dikemukakan oleh Campbell dan kawan-kawan ini pada hakikatnya tidak jauh berbeda dengan pendapat yang dikemukakan dalam pengelompokan terdahulu.

Pandangan mengenai iklim organisasi dalam setting pendidikan dikemukakan oleh Hoy dan Miskel (1979: 128), yang menyatakan bahwa cara seseorang melakukan tugas dalam organisasi pendidikan ditentukan sebagian oleh sifat orang itu, siapa dia adanya, dan sebagian lagi ditentukan oleh keadaan lingkungan organisasi itu. Keadaan lingkungan digambarkan sebagai milieu, sifat, atau sebagai iklim. Istilah-istilah itu menunjuk kepada kualitas batiniah organisasi, terutama sebagaimana yang dialami oleh anggota-anggotanya.

Kekondusifan iklim organisasi dalam lembaga pendidikan dapat dilacak dari aspek-aspek yang mempengaruhinya. Hoy dan Miskel (1978:136) mengemukakan bahwa komponen iklim organisasi pendidikan meliputi :”...*job structure, intimacy, esprit, production emphasis, training and development emphasis, disengagement, and consideration*”. Ahli lain, Halpin dan Crofts dalam Gibson (1989:317) mengemukakan empat komponen iklim organisasi dalam institusi pendidikan, yaitu :”...*esprit, consideration, production, and aloofness*”. Sedangkan Forehand mengemukakan lima komponen, yaitu:”...*size and structure, leadership, pattern, system complexity, goal direction, and communication*” (Gibson, 1989: 318).

Sepintas, komponen-komponen iklim organisasi dalam lembaga pendidikan yang dikemukakan oleh beberapa pakar di atas tampak berbeda, namun kalau dikaji

maknanya ternyata menunjukkan adanya kesamaan-kesamaan prinsip. Pendapat dari para pakar tersebut menunjukkan bahwa dalam iklim organisasi dalam lembaga pendidikan mengandung komponen-komponen: (1) kepemimpinan, (2) moral, (3) dukungan, (4) pengawasan, dan (5) emosional.

Dalam konteks studi ini, komponen iklim organisasi yang akan diteliti dikembangkan dari konsep Hoy dan Miskel. Dengan demikian komponen iklim organisasi yang akan diteliti meliputi: (1) pelimpahan wewenang, (2) keharmonisan kerja antar personil, (3) dukungan semangat kerja, (4) kesempatan mengembangkan diri, (5) keterbukaan dan keleluasaan melaksanakan tugas, dan (6) pemberian dorongan dan bimbingan.

2.1.4 Hubungan Kemampuan Kerja dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Petugas Perpustakaan

Kemampuan kerja dan iklim organisasi baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama mempunyai hubungan dengan kinerja pustakawan. Seorang pustakawan akan berusaha untuk memiliki kemampuan yang tinggi kalau pustakawan tersebut melihat profesi pustakawan merupakan profesi yang luhur, bukan merupakan profesi yang terpaksa. Oleh karena itulah kemampuan kerja yang tinggi merupakan modal dasar bagi pustakawan untuk mampu mengatasi berbagai masalah yang dihadapinya. Hal ini selaras dengan yang dikemukakan oleh Newstrom, bahwa kemampuan kerja akan mendorong penampilan kerja (kinerja) yang lebih tinggi (Prawirosentono, 1999: 83). Dalam melaksanakan tugasnya, seorang pustakawan dihadapkan pada situasi yang

kompetitif, sehingga kompetensi pribadi yang berupa pandangan, sikap, dan komitmen terhadap bidang pekerjaannya akan mempengaruhi kinerjanya.

Di samping itu, dalam bekerja, seorang pustakawan juga berada dalam sistem organisasi yang mewadahnya. Bagaimana kondisi dan dinamika organisasi tersebut akan mempengaruhi kinerja pustakawan. Sebagaimana telah disampaikan bahwa iklim organisasi ini terdiri atas komponen-komponen yang saling bertautan dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain, yakni: (1) ukuran dan struktur, (2) pola-pola kepemimpinan, (3) kerumitan system, (4) arah dan tujuan, dan (5) Jaringan kerja komunikasi.

Struktur organisasi yang semakin besar, akan semakin besar pula jarak antara atasan dengan bawahan. Jarak tersebut menciptakan rintangan psikologis, karena bawahan kerja dapat mempersepsi dirinya sebagai orang yang tidak termasuk ke dalam jajaran pembuat keputusan. Jarak itu juga akan menimbulkan suasana yang tidak hanya bersifat perorangan, tetapi menjadi bersifat global karena para anggota organisasi akan kesukaran menjalin hubungan sosial dengan anggota yang lain, terutama dengan pihak atasan.

Pola-pola kepemimpinan merupakan kekuatan pokok dalam menciptakan iklim yang memberikan pengaruh secara langsung kepada out-put yang berupa kepuasan dan hasil produksi pustakawan. Dimensi pengawasan yang ketat pertimbangan dan perhatian, pembuatan jarak sosial, merupakan contoh faktor-faktor pola kepemimpinan yang dipersepsi bawahan dan mempengaruhi perilaku pustakawan.

Kerumitan sistem yang tampak dalam banyaknya jumlah interaksi dan sifat interaksi antar bagian-bagian dalam sistem akan mempengaruhi kinerja organisasi yang bersangkutan. Bila suatu departemen seperti perpustakaan erat sekali hubungannya dan

bahkan tergantung kepada unit-unit lain, maka banyak interaksi yang harus dilakukan dengan unit-unit yang bersangkutan. Hal ini tentunya akan mempengaruhi pula terhadap kinerja perpustakaan yang dalam hal ini dilakukan oleh para pustakawan.

Arah dan tujuan setiap organisasi berbeda-beda. Keanekaragaman dalam tujuan memberikan dasar pengelompokan organisasi sebagai organisasi perusahaan, organisasi pelayanan umum, atau organisasi untuk tujuan kemanusiaan. Keanekaragaman itu mempengaruhi perilaku anggota organisasi, karena dalam pencapaian tujuan itu akan berkaitan dengan pemberian imbalan dan sanksi-sanksi. Demikian halnya dengan organisasi seperti perpustakaan, arah dan tujuan perpustakaan sangat mempengaruhi kinerja pustakawan karena pustakawan akan mempertimbangkan apakah untuk mencapai arah dan tujuan itu mampu mereka lakukan atau tidak, bagaimana imbalannya, bagaimana sanksi-sanksinya, dan seterusnya yang pada akhirnya semuanya itu mempengaruhi kinerjanya.

Jaringan kerja komunikasi merupakan dimensi iklim yang penting artinya bagi gerak organisasi. Jaringan kerja komunikasi mejelajahi seluruh aspek organisasi yang memberikan tilikan ke dalam jaringan Suatu iklim dengan komunikasi satu arah akan merupakan faktor utama yang Kekondusifan iklim organisasi dalam lembaga pendidikan dapat dilacak dari aspek-aspek yang mempengaruhinya. Komponen-komponen iklim organisasi dalam lembaga pendidikan yang dikemukakan oleh beberapa pakar seperti Hoy dan Miskel (1978:136) dan Forehand dalam Gibson (1989: 318) sebagaimana telah dikemukakan di atas memberikan makna bahwa iklim organisasi dalam suatu lembaga pendidikan mengandung komponen-komponen seperti: (1) kepemimpinan, (2) moral, (3) dukungan, (4) pengawasan, dan (5) emosional.

Dalam organisasi perpustakaan, keselarasan dalam komponen-komponen tersebut sebagai suatu kesatuan dalam jaringan komunikasi jelas akan mempengaruhi kinerja pustakawan. Kepemimpinan, moral pemimpin dan pustakawannya, dukungan terhadap kerja, pengawasan, dan emosional yang serba baik akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

2.2 Kerangka Teoretis

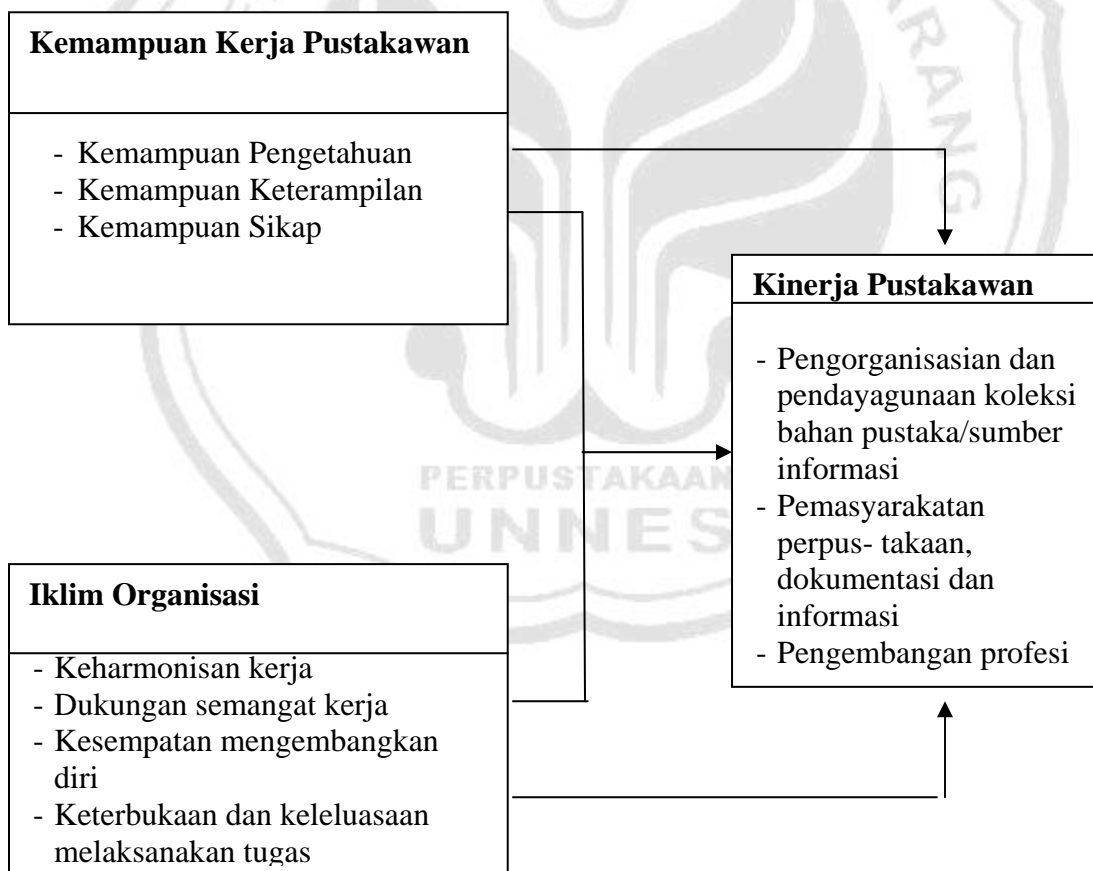
Dalam penyelenggaraan pendidikan di Sekolah Menengah Atas (SMA), perpustakaan merupakan unit pelayanan yang memfasilitasi siswa untuk mengembangkan budaya membaca dan mengembangkan kemampuan mencari informasi secara mandiri, sehingga pada gilirannya para siswa akan menjadi lulusan yang bermutu.

Menyadari posisinya sebagai salah satu komponen vital dalam peningkatan mutu lulusan, upaya peningkatan efektivitas perpustakaan sekolah terus dilakukan. Merujuk kebijakan yang berlaku, yaitu SK MENPAN No. 33 tahun 1998, ukuran kinerja pustakawan sekolah mencakup bidang garapan : (1) pengorganisasian dan pendayagunaan koleksi bahan pustaka/sumber informasi, (2) pemyarakatan perpustakaan, dokumentasi dan informasi, (3) pengembangan profesi, dan (4) penunjang kegiatan perpustakaan.

Sebagai pekerjaan profesional, kinerja pustakawan dalam melaksanakan bidang-bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Sebagai pekerjaan yang pelaksanaannya memerlukan pengetahuan dan keterampilan khusus, kinerja pustakawan dipengaruhi oleh pengetahuan, sikap, dan keterampilannya dalam melaksanakan tugas.

Dalam melaksanakan tugasnya, seorang pustakawan dihadapkan pada situasi yang kompetitif, sehingga kompetensi pribadi yang berupa pandangan, sikap, dan komitmen terhadap bidang pekerjaannya akan mempengaruhi kinerjanya. Di samping itu, dalam bekerja, seorang pustakawan juga berada dalam sistem organisasi yang mewadahnya. Bagaimana kondisi dan dinamika organisasi tersebut akan mempengaruhi kinerja pustakawan.

Untuk lebih jelasnya, kerangka teoretis penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

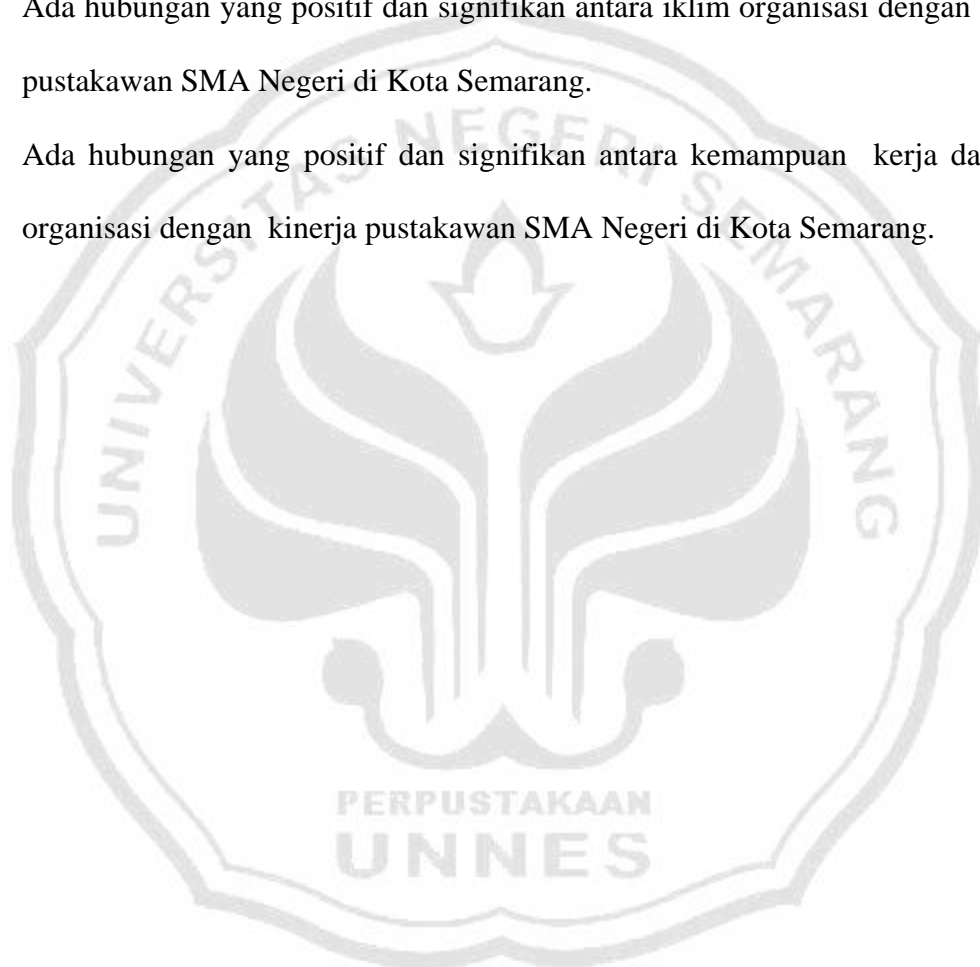


Gambar 1. Kerangka Penelitian

2.3 Hipotesis

Berdasarkan bangun teori yang telah dipaparkan, disusun hipotesis penelitian sebagai berikut.

- 2.3.1 Ada hubungan yang positif dan signifikan antara kemampuan kerja dengan kinerja pustakawan SMA Negeri di Kota Semarang.
- 2.3.2 Ada hubungan yang positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja pustakawan SMA Negeri di Kota Semarang.
- 2.3.3 Ada hubungan yang positif dan signifikan antara kemampuan kerja dan iklim organisasi dengan kinerja pustakawan SMA Negeri di Kota Semarang.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini dirancang sebagai penelitian survey yang bersifat menjelaskan fenomena (*explanatory research*). Tujuannya, di samping menjelaskan suatu keadaan yang terjadi ketika penelitian dilakukan (Travers, 1978 : 16), juga dirancang untuk menentukan ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih dan seberapa tingkat hubungannya (Sumanto, 2002: 109).

Dilihat dari cara menjangkau data, studi ini termasuk penelitian non-ekperimental (observasional), karena dalam pelaksanaannya dilakukan terhadap sejumlah variabel menurut apa adanya, tanpa ada manipulasi dari peneliti.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan subyek penelitian (Arikunto, 1992 : 108). Populasi dalam penelitian ini adalah siswa SMA Negeri di Kota Semarang yang mengunjungi perpustakaan sekolahnya, dengan kriteria minimal tiga kali dalam satu minggunya. Siswa yang sekurang-kurangnya tiga kali dalam satu minggu datang ke perpustakaan sekolah diasumsikan memiliki pemahaman tentang hal-hal yang berkaitan dengan kemampuan kerja, iklim organisasi, dan kinerja petugas perpustakaan di sekolahnya.

Sampel sekolah ditetapkan dengan teknik *area sampling*, yaitu menetapkan tiga daerah sekolah sample, yaitu daerah pantai, daerah perkotaan, dan pinggir. Sekolah sample yang diperoleh adalah untuk mewakili daerah pantai SMA Negeri 14 Semarang,

untuk mewakili daerah perkotaan SMA Negeri 1,3, dan 5 Semarang, sedangkan untuk mewakili daerah pinggir SMA Negeri 12 Semarang. Data tentang siswa yang mengunjungi perpustakaan di sekolah sample adalah sebagai berikut.

Sampel siswa ditetapkan dengan teknik proporsional random sampling, masing-masing sekolah diambil 40% dari jumlah populasi. Sebaran sampel yang diperoleh adalah sebagai berikut.

Tabel 1. Sebaran Sampel Penelitian

No.	Sekolah	Populasi	Sampel
1.	SMA Negeri 14 Semarang	40	16
2.	SMA Negeri 1 Semarang	70	28
3.	SMA Negeri 3 Semarang	80	32
4.	SMA Negeri 5 Semarang	75	30
5.	SMA Negeri 12 Semarang	45	18
Total		310	124

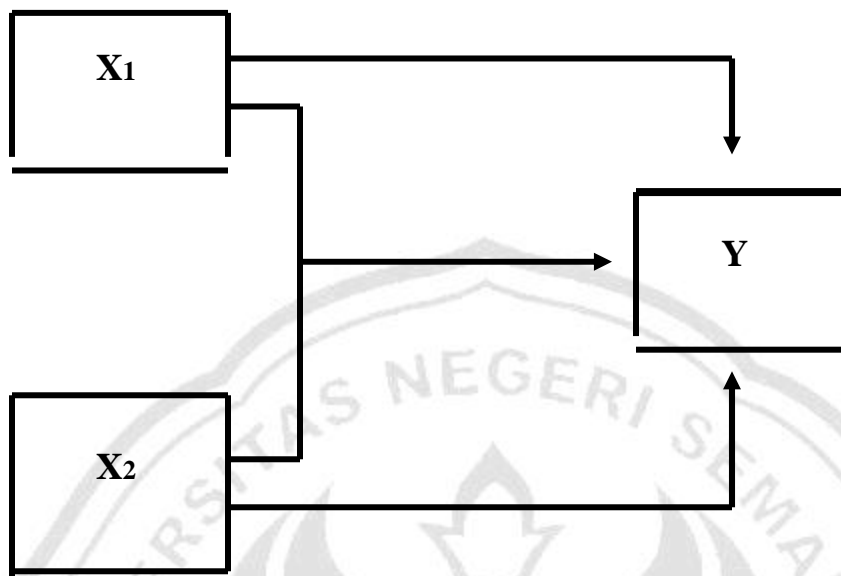
3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasionalnya

Variabel yang diteliti dalam studi ini meliputi : (a) kemampuan kerja petugas perpustakaan, (b) iklim organisasi, dan (c), kinerja petugas perpustakaan. Variabel kemampuan kerja dan iklim organisasi berfungsi sebagai variabel bebas, sedangkan kinerja petugas perpustakaan berfungsi sebagai variabel terikat.

Definisi operasional dari masing-masing variabel yang dilibatkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 3.3.1 *Kemampuan kerja petugas perpustakaan* adalah persepsi siswa terhadap pengetahuan, keterampilan, dan sikap petugas perpustakaan yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sebagai petugas perpustakaan. Potensi pengetahuan akan dipelajari dari indikator-indikator : (1) pengetahuan tentang organisasi, (2) pengetahuan tentang materi, dan (3) pengetahuan tentang metode. Kemampuan keterampilan, diukur dari indikator keterampilan yang berkaitan dengan pelayanan, penataan ruang, pemeliharaan, dan promosi bahan pustaka. Kemampuan sikap akan diukur dari indikator kerja sama dengan pihak lain, yang terkait, dan bagaimana memahami kebutuhan siswa.
- 3.3.2 *Iklm organisasi*, adalah persepsi siswa terhadap pengorganisasian lembaga perpustakaan tempat petugas perpustakaan bekerja. Variabel ini akan dipelajari dari indikator-indikator : (1) keharmonisan kerja antar personil, (2) dukungan semangat kerja, (3) kesempatan mengembangkan diri, (4) keterbukaan dan keleluasaan melaksanakan tugas, dan (5) pemberian dorongan dan bimbingan.
- 3.3.3 *Kinerja petugas perpustakaan*, adalah persepsi siswa terhadap tampilan hasil kerja petugas perpustakaan dalam melaksanakan bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, pada suatu periode tertentu. Variabel ini akan diukur dari indikator-indikator sebagai berikut : (1) pengorganisasian dan pendayagunaan koleksi bahan pustaka/ sumber informasi, (2) pemasyarakatan perpustakaan, dokumentasi dan informasi, (3) pengembangan profesi, (4) penunjang kegiatan perpustakaan.

Kerangka hubungan variabelnya divisualisasikan dalam gambar sebagai berikut.



Gambar 2. Kerangka Hubungan Variabel Penelitian

Keterangan :

X1 : Kemampuan Kerja Petugas perpustakaan

X2 : Iklim Organisasi

Y : Kinerja Petugas perpustakaan

3.4 Metode Pengumpulan Data

Data-data yang diperlukan dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan teknik kuesioner, yang disusun secara sistematis dengan terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya.

Kuesioner yang disusun berisi pertanyaan dan/atau pernyataan tentang variabel kemampuan kerja petugas perpustakaan, iklim organisasi, dan kinerja petugas perpustakaan. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner berstruktur atau kuesioner dengan pertanyaan tertutup, yaitu sekumpulan pertanyaan

dan/atau pernyataan yang disusun dengan sejumlah alternatif jawaban. Dengan demikian responden hanya diberi kesempatan untuk memberikan jawaban sesuai dengan alternatif yang disediakan.

Konsepsi dasar penyusunan instrumen penelitian ini pada prinsipnya mengacu kepada indikator variabel yang diteliti dengan didasari landasan teori yang telah dibangun. Indikator-indikator tersebut dijabarkan dalam kisi-kisi sehingga menghasilkan butir-butir pertanyaan dan/atau pernyataan. Kisi-kisi penyusunan instrumen studi ini disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 2 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Indikator	No. item
1	Kemampuan Kerja Petugas Perpustakaan (X ₁)	1.1 Pengetahuan tentang organisasi 1.2 Pengetahuan tentang materi 1.3 Pengetahuan tentang metode 1.4 Keterampilan pelayanan 1.5 Keterampilan penataan ruang 1.6 Keterampilan pemeliharaan dan promosi 1.7 Kemampuan kerja sama 1.8 Kemampuan memahami kebutuhan siswa.	1 - 4 5 - 7 8 - 9 10 - 11 12 - 13 14 - 15 16 - 17 18 - 20
2	Iklim Organisasi (X ₂)	2.1 Keharmonisan kerja antar Petugas Perpustakaan 2.2 Dukungan semangat kerja terhadap Petugas Perpustakaan 2.3 Kesempatan mengembangkan diri pada Petugas Perpustakaan 2.4 Keterbukaan dan keleluasaan melaksanakan tugas sebagai Petugas Perpustakaan 2.5 Pemberian dorongan dan bimbingan terhadap Petugas Perpustakaan	21 - 26 27 - 29 30 - 32 33 - 36 37 - 40
3	Kinerja	3.1 Pengorganisasian dan pendayagunaan	41 - 43

Petugas Perpustakaan (Y)	koleksi bahan pustaka/sumber informasi	
	3.2 Pemasyarakatan perpustakaan, dokumentasi, dan informasi	44 - 45
	3.3 Pengembangan profesi	46 - 47
	3.4 Penunjang kegiatan perpustakaan	48 - 50

3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

3.5.1 Uji Validitas Instrumen

Menurut Nasir (1988 : 74) instrument penelitian dikatakan valid apabila instrumen itu benar-benar dapat mengukur apa yang hendak diukur. Selanjutnya Singarimbun (1995) mengatakan bahwa penelitian tidak akan berguna bila mana instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian tersebut tidak memiliki validitas dan reliabilitas yang tinggi.

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keshahihan suatu instrumen (Arikunto, 1998:160). Untuk mengetahui tingkat validitas alat ukur dalam penelitian digunakan validitas item yaitu untuk mengukur tingkat kevalidan atau keshahihan item-item dalam angka yang digunakan untuk mengungkap data dari variabel.

Validitas suatu instrumen penelitian dapat dikelompokkan menjadi beberapa jenis. Kerlinger (1986) membagi validitas ada tiga jenis, yaitu: (1) validitas isi, validitas ini berkaitan dengan isi/materi/substansi yang hendak diukur; (2) validitas kriteria, adalah validitas yang berhubungan dengan kriteria tertentu dan; (3) validitas konstruk, yaitu berhubungan dengan suatu abstraksi dan generalisasi khusus dan merupakan suatu konsep yang diciptakan secara khusus untuk kebutuhan ilmiah dan mempunyai pengertian terbatas.

Untuk mengetahui validitas item dan reliabilitas kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian ini, pada bulan Oktober 2005 telah dilaksanakan uji coba terhadap 20 responden, yang diambil dari siswa yang berada dalam populasi tetapi tidak masuk sebagai sampel. Data hasil uji coba instrument yang berupa kuesioner diolah dengan menggunakan rumus *Product Moment* dengan bantuan computer program SPSS. Dari hasil analisis validitas kuesioner untuk mengungkap variabel Kemampuan Kerja Petugas Perpustakaan SMA Negeri di Kota Semarang yang keseluruhannya terdiri dari 23 item, ternyata ditemukan 3 (tiga) item yang tidak valid, yaitu nomor 2,12, dan 19. Kuesioner yang digunakan untuk mengungkap variabel Iklim Organisasi SMA Negeri di Kota Semarang yang terdiri dari 21 item, ditemukan 1 (satu) item yang tidak valid, yaitu nomor 4. Sedangkan kuesioner C yang digunakan untuk mengungkap variabel Kinerja Petugas Perpustakaan SMA Negeri di Kota Semarang yang terdiri dari 12 item, ditemukan 2 (dua) item yang tidak valid, yaitu nomor 3 dan 12. Item-item yang tidak valid tersebut tersebar dalam berbagai indikator, sehingga gugurnya item tersebut tidak mempengaruhi representasi pengungkapan indikator. Oleh karena itu, item-item yang tidak valid dihilangkan. Dengan demikian instrument yang dipakai untuk mengumpulkan data penelitian ini berjumlah 50 item, yang terdiri dari : 20 item untuk mengungkap variabel Kemampuan Kerja Petugas Perpustakaan, 20 item untuk mengungkap variabel Iklim Organisasi, dan 10 item untuk mengungkap variabel kinerja Petugas Perpustakaan. . Perhitungan hasil uji coba validitas instrument disajikan dalam lampiran 4.

3.5.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Berdasarkan uji validitas instrumen, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas instrumen, hal ini bertujuan agar data yang diperoleh dapat mencerminkan variabel penelitian, sehingga alat pengumpulan data yang akan digunakan haruslah reliabel.

Reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data dan instrumen itu sudah baik (Arikunto, 1998:170). Menurut Nasution (1996:43) bahwa suatu skala instrumen dianggap reliabel, bila secara konsisten memberi hasil yang sama jika diterapkan pada sampel yang sama dan pada waktu yang berbeda. Sejalan dengan pendapat diatas, Sutrisno Hadi (1986 : 68) mengatakan bahwa suatu instrumen dikatakan reliabel jika instrumen itu memberikan hasil yang relatif sama meskipun digunakan untuk mengukur berulang kali.

Metode yang digunakan dalam uji reliabilitas ini adalah metode belajar (*split-half method*), yaitu dengan cara mengkorelasikan antara total skor pada item pertanyaan yang bernomor ganjil dengan total skor pertanyaan yang bernomor genap.

Dari perhitungan dengan rumus *Sperman-Brown* diperoleh hasil sebagai berikut. Kuesioner untuk mengungkap variabel Kemampuan Kerja Petugas Perpustakaan SMA Negeri di Kota Semarang,, nilai r hitung = 0,688 dengan tingkat signifikansi 0,05. Kuesioner yang dipakai untuk mengukur Iklim Organisasi, nilai r hitung 0,839, dengan tingkat signifikansi 0,01. Sedangkan untuk kuesioner yang digunakan untuk mengukur Kinerja Petugas Perpustakaan SMA Negeri di Kota Semarang, nilai r hitung = 0,969, dengan tingkat signifikansi 0,01.

Apabila ketiga nilai r hitung yang diperoleh dibandingkan dengan nilai r tabel yang besarnya sama dengan 0,450 dengan N sama dengan 20 (Sugiyono, 2001 : 214),

ternyata ketiga nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel. Dengan demikian maka kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini reliabel. Perhitungan hasil uji reliabilitas instrument disajikan dalam lampiran 5.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan dua teknik, yaitu teknik analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian nomor 1,2,3, dan analisis inferensial untuk menguji hipotesis atau menyelesaikan pertanyaan penelitian nomor 4,5, dan 6.

3.6.1. Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk menganalisis sejumlah data untuk memperoleh gambaran mengenai suatu variabel yang digunakan untuk mengolah data yang telah terkumpul dengan menggunakan metode angket. Dari analisis data ini akan diperoleh hasil yang akan disimpulkan sebagai hasil penelitian.

Dalam penelitian ini, analisis digunakan untuk menganalisis sejumlah data dalam memperoleh gambaran mengenai keadaan suatu variabel. Ukuran yang digunakan adalah persentase, distribusi frekuensi, range, mean, dan standar deviasi. Untuk mengetahui distribusi frekuensi dari masing-masing variabel bebas (X_1 dan X_2), data yang terkumpul terlebih dahulu diklasifikasikan dan dibuat scoring untuk skala, yaitu:

Skala yang rendah nilainya 1,

Skala yang cukup tinggi nilainya 2,

Skala yang tinggi nilainya 3,

Skala sangat tinggi nilainya 4.

Sesuai dengan ketentuan tersebut, maka skor butir-butir item untuk jawaban paling tinggi, tinggi, rendah, dan paling rendah diberi skor 4,3,2,1. Dari semua item tersebut kemudian dijumlahkan sehingga mencapai nilai total skor untuk masing-masing variabel yang dikategorikan menjadi 4 interval. Begitu pula untuk variabel terikat (Y) dibuat ketentuan seperti pada variabel bebas, Sebagaimana tersaji dalam 3 tabel berikut.

Tabel 3 Penetapan Kelas Interval Variabel Kemampuan Kerja (X_1)

No	Kategori	Range
1.	Sangat tinggi	69 - 71
2.	Tinggi	67 - 68
3.	Cukup tinggi	65 - 66
4.	Rendah	62 - 64

Tabel 4 Penetapan Kelas Interval Variabel Iklim Organisasi (X₂)

No	Katagori	Range
1.	Sangat tinggi	74 - 76
2.	Tinggi	71 - 73
3.	Cukup tinggi	68 - 70
4.	Rendah	65 - 67

Tabel 5 Penetapan Kelas Interval Variabel Kinerja (Y)

No	Katagori	Range
1.	Sangat tinggi	40 - 41
2.	Tinggi	38 - 39
3.	Cukup tinggi	36 - 37
4.	Rendah	34 - 35

Setelah itu data dianalisis dengan menggunakan analisis komputer program *SPSS for MS Windows Release 10*.

3.6.2. Analisis Inferensial

Analisis inferensial digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Kegiatan analisisnya dilaksanakan dengan teknik-teknik sebagai berikut.

3.6.2.1 Pengujian persyaratan analisis, dengan langkah-langkah sebagai berikut.

- 3.6.2.1.1 Uji Homoginitas ini untuk mengetahui kesamaan masing-masing varian bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y). Pengujian homogenitas menggunakan uji Lavene (Santosa, 1999:263). Pengujian homogenitas varian skor variabel terikat untuk setiap nilai skor variabel bebas tertentu dengan uji Lavene tersebut dilakukan berdasarkan kelompok setiap variasi nilai dari skor bebas.
- 3.6.2.1.2 Uji Normalitas yang dimaksudkan untuk mengetahui normal tidaknya data penelitian masing-masing variabel penelitian. Uji normalitas data penelitian dilakukan dengan menggunakan uji normalitas “*Kolmogorof Smirnof goodness of fit*”, karena data penelitian ini bersifat ordinal (Santoso, 1999:311).
- 3.6.2.1.3 Uji Linieritas, yang dilakukan untuk menentukan apakah masing-masing variabel bebas sebagai prediktor mempunyai hubungan linear atau tidak dengan variabel terikat. Uji linearitas yang digunakan adalah analisis bentuk regresi linier.
- 3.6.2.1.4 Uji Kolinieritas yang dilakukan sebagai syarat digunakannya analisis regresi ganda, yaitu untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel bebas (Santosa, 1999:293). Adapun kriteria yang digunakan dalam uji kolinieritas adalah apabila nilai eigen (*eigen value*) mendekati 0 maka diduga

terjadi kolineritas antara sesama variabel bebas (*multicolinierity*). Indikasi lain jika condition indek melebihi angka 15 berarti terjadi korelasi diantara variabel bebas, sehingga variabel bebas tersebut tidak memenuhi syarat untuk analisis regresi.

2.6.2.2 Uji Hipotesis melalui formula regresi , dengan langkah sebagai berikut.

2.6.2.2.1 Mencari persamaan regresi linier sederhana.

2.6.2.2.2 Menghitung koefisien korelasi

2.6.2.2.3 Uji keberartian koefisien regresi linier ganda

2.6.2.2.4 Perhitungan koefisien korelasi ganda (Algifari, 2000).

Data hasil penelitian ini akan dianalisis dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS for MS Windows Release 10*.

3.7 Jalannya Penelitian

Sebelum pengumpulan data dilaksanakan, didahului dengan mengadakan uji coba kuesioner untuk mengetahui validitas item dan reliabilitas kuesioner yang akan digunakan untuk mengumpulkan data. Uji coba kuesioner dilaksanakan pada bulan Oktober 2005. Setelah dilakukan analisis terhadap hasil uji coba, ditemukan beberapa item yang tidak valid. Setelah dicermati, item-item yang tidak valid tersebut tidak mempengaruhi representasi dari indikator yang akan diteliti, sehingga item-item yang tidak valid tersebut dihilangkan.

Pengumpulan data dilaksanakan mulai pada bulan Nopember 2005. Untuk mempermudah proses pengumpulan data, peneliti melakukan koordinasi dengan Kepala Sekolah dan Petugas Perpustakaan tempat penelitian ini dilakukan. Di lokasi penelitian,

peneliti dapat bertemu langsung dengan responden dan memberikan penjelasan tentang cara mengisi kuesioner. Dari 124 kuesioner yang disebar di lima sekolah semuanya dikembalikan. Dengan demikian kuesioner yang disebar untuk mengumpulkan data penelitian ini kembali 100%.



BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data Hasil Penelitian

4.1.1 Kemampuan Kerja Petugas Perpustakaan SMA Negeri di Kota Semarang

Dari pertanyaan dan/atau pernyataan yang diajukan melalui kuesioner tentang kemampuan kerja Petugas Perpustakaan SMA Negeri di Kota Semarang didapatkan data sebagai berikut. Sebanyak 24 orang (19,4%) menyatakan sangat tinggi; 35 orang (28,2%) menyatakan tinggi; 41 orang (33%) menyatakan sedang dan 24 orang (19,4%) menyatakan rendah. Hal ini dapat diketahui dari data yang dirangkum dalam distribusi frekuensi pada tabel 6 dibawah ini.

Tabel 6. Deskripsi Frekuensi Variabel Kemampuan Kerja Petugas Perpustakaan SMA Negeri di Kota Semarang

Interval	Jumlah	Persentasi	Katagori
69 - 71	24	19,4%	Sangat tinggi
67 - 68	35	28,2%	Tinggi
65 - 66	41	33%	Cukup Tinggi
62 - 64	24	19,4%	Rendah
Jumlah	124	100%	

Dari data tersebut di atas menunjukkan bahwa kemampuan kerja Petugas Perpustakaan SMA Negeri di Kota Semarang termasuk katagori cukup tinggi. Hal ini terlihat dari jumlah responden yang mempersepsi kemampuan kerja Petugas

Perpustakaan SMA Negeri di Kota Semarang berada pada kategori cukup tinggi merupakan jumlah terbesar yaitu 41 orang (33%).

4.1.2 Iklim Organisasi Perpustakaan SMA Negeri di Kota Semarang.

Dari pertanyaan dan/atau pernyataan yang diajukan melalui kuesioner tentang iklim organisasi perpustakaan SMA Negeri di Kota Semarang didapatkan data sebagai berikut. Sebanyak 19 orang (15,3%) menyatakan sangat baik; 26 orang (21%) menyatakan baik; 52 orang (41,9%) menyatakan sedang dan 27 orang (21,8%) menyatakan kurang dalam hal kedisiplinan. Hal ini dapat diketahui dari data yang dirangkum dalam distribusi frekuensi pada tabel 7 dibawah ini.

Tabel 7. Deskripsi Frekuensi Variabel Iklim Organisasi Perpustakaan SMA Negeri di Kota Semarang

Interval	Jumlah	Persentasi	Katagori
74 - 76	19	15,3%	Sangat tinggi
71 - 73	26	21%	Tinggi
68 - 70	52	41,9%	Cukup Tinggi
65 - 67	27	21,8%	Rendah
Jumlah	124	100%	

Dari data tersebut diatas menunjukkan bahwa iklim organisasi perpustakaan SMA Negeri di Kota Semarang termasuk katagori cukup tinggi. Hal ini terlihat dari jumlah responden yang menyatakan iklim organisasi perpustakaan SMA Negeri di Kota Semarang berada pada kategori cukup tinggi merupakan jumlah terbesar yaitu 52 orang (41,9%).

Kinerja Petugas Perpustakaan SMA Negeri di Kota Semarang

Dari pertanyaan dan/atau pernyataan yang diajukan melalui kuesioner tentang kinerja Petugas Perpustakaan SMA Negeri di Kota Semarang didapatkan data sebagai berikut. Sebanyak 9 orang (7,3%) menyatakan sangat baik; 44 orang (35,5%) menyatakan baik; 44 orang (35,5%) menyatakan sedang dan 27 orang (21,8%) menyatakan kurang. Hal ini dapat diketahui dari data yang dirangkum dalam distribusi frekuensi pada tabel 8 dibawah ini.

Tabel 8. Deskripsi Frekuensi Variabel Kinerja Petugas Perpustakaan SMA Negeri di Kota Semarang

Interval	Jumlah	Persentasi	Katagori
40 - 41	9	7,2	Sangat tinggi
38 - 39	44	35,5	Tinggi
36 - 37	44	35,5	Cukup Tinggi
34 - 35	27	21,8	Rendah
Jumlah	124	100%	

Dari data tersebut diatas menunjukkan bahwa kinerja petugas perpustakaan SMA Negeri di Kota Semarang termasuk katagori tinggi dan cukup tinggi. Hal ini terlihat dari jumlah responden yang menyatakan kinerja Petugas Perpustakaan SMA Negeri di Kota Semarang berada pada kategori tinggi dan cukup tinggi merupakan jumlah yang terbesar, yaitu $44 + 44 = 88$ orang (70%).

4.2 Uji Persyaratan Analisis Data

4.2.1 Uji Normalitas Data

Sebelum data dianalisis akhir, terlebih dahulu dilakukan pengujian tingkat kenormalannya menggunakan analisis *Kolmogorov –Smirnov Goodness of Fit Test* dengan bantuan perangkat lunak komputer pengolah data statistik SPSS (*Statistical Program for Social Science*). Ringkasan Hasil analisis seperti pada tabel 9.

Tabel 9 Ringkasan Hasil Uji Normalitas

Variabel	Mean	s	K-SZ	P	Keterangan	
Y	38,35	2,65	1,311	0,064	Tidak signifikan	Normal

Dari tabel 9 terlihat bahwa signifikansi K-S Z (p) lebih besar dari taraf signifikansi ($p=0,05$), sehingga data berdistribusi normal.

4.2.2 Uji Linieritas Hubungan

Pengujian linieritas hubungan antara Kemampuan Kerja Petugas Perpustakaan SMA Negeri di Kota Semarang (X_1) dengan Kinerja Petugas Perpustakaan SMA Negeri di Kota Semarang (Y) dan Iklim Organisasi Sekolah (X_2) dengan kinerja Petugas Perpustakaan SMA Negeri di Kota Semarang (Y) dengan bantuan perangkat lunak komputer pengolah data statistik SPSS didapatkan data sebagai berikut.

4.2.2.1 Korelasi antara Kemampuan Kerja (X_1) dengan Kinerja Petugas Perpustakaan SMA Negeri di Kota Semarang (Y)

Dari hasil perhitungan didapatkan persamaan garis regresinya: $Y^{\wedge} = 14,100 + 0,789 X_1$ dan koefisien korelasi (r) sebesar 0,671, Fdev. From linierity (F tuna cocok) = 99.953, $p = 0,000$. Karena p lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 (tidak signifikan), maka dapat dinyatakan persamaan garis hubungan X_1 terhadap Y tidak menyimpang dari persamaan linier.

4.2.2.2 Korelasi antara Iklim Organisasi dengan Kinerja Petugas Perpustakaan SMA Negeri di Kota Semarang

Dari hasil perhitungan didapatkan persamaan garis regresinya: $Y^{\wedge} = 24,991 + 0,919 X_2$ dan koefisien korelasi (r) sebesar 0,867 . Fdev. From linierity (F tuna cocok) = 369.059 , $p = 0,000$. Karena p lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 (tidak signifikan), maka dapat dinyatakan persamaan garis hubungan X_2 terhadap Y tidak menyimpang dari persamaan linier.

Untuk lebih jelasnya ringkasan hasil uji linieritas X_1 -Y dan X_2 -Y, dapat dilihat pada tabel 10 berikut ini.

Tabel 10 Ringkasan Hasil Uji Linieritas

Variabel	Bo	b	F deviasi from linierity	p	Keterangan	
X_1	14,100	0,671	99,953	0,000	Tidak signifikan	Linier
X_2	24,991	0,867	369,059	0,000	Tidak signifikan	Linier

Dengan liniernya kedua hubungan tersebut, maka prediksi menggunakan regresi linier kedua hubungan tersebut yakni hubungan Kemampuan Kerja Petugas Perpustakaan

dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Petugas Perpustakaan SMA Negeri di Kota Semarang dapat digunakan.

4.2.3 Uji Homogenitas Data

Sebagai persyaratan analisis regresi, data penelitian harus merupakan data dari semua unit sampel yang homogen. Hasil uji homogenitas dari setiap unit sampel didapatkan seperti pada tabel 11 berikut ini.

Tabel 11 Ringkasan Hasil Uji Homogenitas Data

Variabel	Levene Test	Df1	df2	p	Keterangan	
X ₁	0,940	12	111	0,510	tidak signifikan	Homogen
X ₂	9,993	12	111	0,000	tidak signifikan	Homogen

Dari tabel 11. terlihat bahwa signifikansi Levene Test (p) semuanya lebih besar dari taraf signifikansi ($\alpha=0,05$) sehingga data yang diambil dari setiap unit sampel yang homogen. Uji homogenitas selengkapnya terlampir pada lampiran 7.

4.2.4 Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi bahwa antara variabel bebas tidak terjadi korelasi yang signifikan, maka digunakan dengan cara pengujian pada *eigenvalue* dan pengujian pada *Condition Index*, yaitu hasil nilai eigen (*eigenvalue*) pada variabel Kemampuan Kerja Petugas Perpustakaan adalah 7,253 sehingga jauh dari nilai 0. Dan pada harga *Condition Index* diperoleh 4.301 (tidak melebihi nilai 15). Dengan demikian dapat disimpulkan belum bisa diduga adanya problem multikolinieritas. Jika dicek pada variabel Iklim

Organisasi Perpustakaan nilai eigen diperoleh 2,784, nilai tersebut tidak mendekati nilai 0, dan dari harga *Condition Index* sebesar 3,781 (kurang dari 15), juga dapat disimpulkan bahwa diantara variabel Kemampuan Kerja Petugas Perpustakaan dengan variabel Iklim Organisasi tidak terjadi multikolinieritas. Untuk jelasnya dapat dilihat tabel 12 berikut ini.

Tabel 12 Ringkasan Hasil Uji Multikolinieritas

Model Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportion		
			(Constant)	Keterlibatan Guru	Iklim Organisasi
1	2,999	1.000	.00	.00	.00
2	7,253E-04	4,301	.97	.07	.17
3	2,784E-04	3,781	.03	.93	.83

4.3 Pengujian Hipotesis

4.3.1 Korelasi antara Kemampuan Kerja Petugas Perpustakaan (X_1) dengan Kinerja Petugas Perpustakaan SMA Negeri di Kota Semarang (Y)

Dari hasil analisis di atas didapatkan koefisien korelasi sederhana (r_{y_1}) = 0,671, dan nilai T adalah 99,953 sedangkan signifikansi dari T (p) = 0,000. Ternyata nilai p jauh lebih kecil dibandingkan dengan taraf signifikansi 0,05 (5%). Mengingat 0,000 adalah < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat signifikansinya sangat tinggi, bahkan masih dibawah 0,01 (tingkat kepercayaan 99%). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak, dengan demikian hipotesis alternatif yang berbunyi ada korelasi antara Kemampuan Kerja Petugas Perpustakaan dengan Kinerja Petugas Perpustakaan SMA Negeri di Kota Semarang diterima. Dengan signifikan dan positifnya hubungan antara X_1 dengan Y maka berarti bahwa tinggi rendahnya kemampuan kerja Petugas Perpustakaan akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja Petugas Perpustakaan.

4.3.2 Korelasi antara Iklim Organisasi (X_2) dengan Kinerja Petugas Perpustakaan SMA Negeri di Kota Semarang

Dari hasil analisis didapatkan koefisien korelasi (r_{y_2}) = 0,867 dan nilai $T = 369,059$, sedangkan signifikansi dari T (p) = 0,000. Ternyata nilai p lebih kecil dibandingkan dengan taraf signifikansi $p = 0,05$ (5%) yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak, dengan demikian hipotesis alternatif yang berbunyi ada korelasi antara Iklim Organisasi dengan Kinerja Petugas Perpustakaan SMA di Kota Semarang diterima. Dengan signifikan dan positifnya hubungan antara X_2 dengan Y maka berarti bahwa tinggi Iklim Organisasi akan mempengaruhi tinggi rendahnya kualitas manajemen pembelajaran ansambel musik.

4.3.3 Korelasi antara Kemampuan Kerja Petugas Perpustakaan (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2) dengan Kinerja Petugas Perpustakaan SMA di Kota Semarang (Y)

Persamaan regresi yang dihasilkan adalah: $Y^{\wedge} = 25,197 + 1,104 X_1 + 0,911 X_2$ dengan koefisien korelasi berganda (Multiple R) = 0,752, $F_{reg} = 183,052$ dan signifikansi F (p) = 0,000, ternyata nilai p jauh lebih kecil dibandingkan dengan taraf signifikansi $p = 0,05$ (5%) yang menunjukkan bahwa regresi berganda signifikan. Ringkasan hasil analisisnya dapat dilihat pada tabel 13 berikut ini.

Tabel 13 Ringkasan Hasil Analisis Varians Regresi X_1 dan X_2 terhadap Y

Sum of square	Degree freedom (df)	Sum of Square (SS)	Mean Square	F	Sig-F	Ket
Regression	2	649,668	324,834	183,052	.000	Signifikan
Residu	121	214.270	1,775			
Total	123	864,387				

Secara bersama-sama, kekuatan hubungan antara Kemampuan Kerja Petugas Perpustakaan dan Iklim Organisasi dengan kinerja Petugas Perpustakaan SMA Negeri di Kota Semarang diperoleh koefisien korelasi ganda sebesar 0,752. Hasil analisisnya disajikan dalam tabel 14 berikut ini.

Tabel 14 Ringkasan Hasil Analisis Regresi Berganda Kemampuan Kerja Petugas Perpustakaan dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Petugas Perpustakaan SMA Negeri di Kota Semarang

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.867(a)	.752	.747	1,33

Dari tabel 14 tersebut di atas diketahui angka R Square sebesar 0,752. Hal ini berarti 75,2 % kinerja Petugas Perpustakaan dipengaruhi oleh Kemampuan Kerja Petugas Perpustakaan dan Iklim Organisasi, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap perubahan efektivitas kemampuan kerja Petugas Perpustakaan dan iklim organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja Petugas Perpustakaan. Setiap kemampuan kerja Petugas Perpustakaan berubah satu satuan maka kinerja Petugas Perpustakaan akan berubah 0,671 satuan, dan setiap iklim organisasi berubah satu satuan, maka kinerja Petugas Perpustakaan akan berubah 0,867 satuan. Nilai T_2 lebih besar dibandingkan dengan T_1 dan koefisien korelasi partial $r_{1y.2}$ lebih besar dari pada $r_{2y.1}$ menunjukkan bahwa variabel X_2 (Iklim Organisasi), memberikan pengaruh

yang lebih besar dibandingkan dengan variabel X_1 (Kemampuan Kerja Petugas Perpustakaan)

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1 Kemampuan Kerja Petugas perpustakaan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa para Kemampuan Kerja Petugas Perpustakaan SMA Negeri di Kota Semarang sudah cukup tinggi (33%), bahkan sebagian tergolong memiliki kemampuan yang tinggi (28,2 %). Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa petugas perpustakaan memiliki kemampuan yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya sebagai petugas perpustakaan di sekolah. Justifikasi terhadap temuan terkait dengan beberapa faktor, yaitu *pertama*, petugas perpustakaan SMA Negeri di Kota Semarang sebagian besar telah mendapatkan pelatihan dan penataran tentang perpustakaan sekolah, sehingga dalam tataran pemahaman dan keterampilan dalam mengelola perpustakaan sekolah mereka telah memahami urgensi, visi, dan misi dan strategi mengelola perpustakaan sekolah. Kemampuan dan keterampilan ini mengakumulasikan berkembangnya harapan untuk berupaya seoptimal mungkin meningkatkan mutu pelayanan perpustakaan di sekolahnya, meskipun perangkat-perangkat pendukungnya belum semuanya kondusif. *Kedua*, seringkali dilakukan pembinaan baik dalam bentuk pertemuan maupun supervisi, berproses menjadi dinamika internalisasi pada petugas perpustakaan sehingga upaya optimalisasi peningkatan mutu pelayanan perpustakaan di sekolahnya semakin mengkrystal menjadi salah satu kompetensi personal.

4.4.2 Iklim Organisasi SMA Negeri Kota Semarang

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pada umumnya iklim organisasi SMA Negeri di Kota Semarang cukup tinggi (41,9%). Kondisi seperti ini akan dapat memberi sumbangan yang berarti bagi para petugas perpustakaan untuk dapat bekerja dengan lebih bersemangat yang pada akhirnya akan diperoleh produktifitas kerja yang tinggi.

Pencermatan terhadap indikator dari sub variabel ini menunjukkan temuan bahwa nilai reratanya, iklim organisasi SMA Negeri di Kota Semarang termasuk dalam kategori cukup tinggi, kecuali untuk aspek kesempatan mengembangkan diri pada petugas perpustakaan. Cukup tingginya iklim organisasi sekolah tersebut menunjukkan potensialnya pengembangan pengelolaan perpustakaan sekolah di lingkungan SMA Negeri di Kota Semarang. Di samping itu, seringkali petugas perpustakaan mengikuti berbagai program pelatihan peningkatan mutu pelayanan perpustakaan sekolah juga memberikan kontribusi yang cukup signifikan bagi berkembangnya komitmen petugas perpustakaan untuk menerima, mengakses, dan mengikuti upaya-upaya pembaharuan. Sementara itu aspek kesempatan mengembangkan diri masih berada pada kategori rendah, lebih banyak disebabkan oleh masih terbatasnya tempat untuk melanjutkan studi yang sesuai dengan bidang perpustakaan dan sesuai dengan keberadaan serta kondisi petugas perpustakaan yang bekerja pada pagi hingga siang hari sesuai dengan jam kerja sekolah. Dukungan pendanaan untuk melanjutkan studi bagi petugas perpustakaan sekolah juga belum memadai.

4.4.3 Kinerja petugas perpustakaan sekolah SMA Negeri di Kota Semarang

Kinerja Petugas perpustakaan SMA Negeri di Kota Semarang LTP Negeri pada umumnya tinggi dan cukup tinggi. Berdasar temuan penelitian ini, diperoleh data 35,5%

petugas perpustakaan sudah menunjukkan kinerja yang tinggi dan 35% menunjukkan kinerja yang cukup tinggi.

Dari temuan penelitian dapat dianalisis bahwa petugas perpustakaan SMA Negeri di Kota Semarang sudah menunjukkan kinerja yang baik. Namun demikian, jika dilihat dari indikator-indikatornya, ternyata menunjukkan adanya variasi kategori atau tingkat kerjanya. Kinerja dalam melaksanakan bidang pengorganisasian dan pendayagunaan koleksi bahan pustaka/sumber informasi dan penunjang kegiatan perpustakaan termasuk kategori tinggi. Sedangkan kinerja dalam bidang pengembangan profesi termasuk dalam kategori cukup tinggi. Sementara itu untuk bidang Pemasarakatan perpustakaan, dokumentasi dan informasi, termasuk dalam kategori rendah.

Ada beberapa hal yang menarik untuk didiskusikan sehubungan dengan hasil penelitian tersebut di atas, yaitu sebagai berikut. Kinerja dalam melaksanakan bidang pengorganisasian dan pendayagunaan koleksi bahan pustaka/sumber informasi, bidang penunjang kegiatan perpustakaan dan bidang pengembangan profesi merupakan bidang yang langsung berhubungan siswa yang dilayani dan berhubungan langsung dengan pengembangan diri petugas perpustakaan. Sedangkan untuk bidang pemasarakatan perpustakaan termasuk dalam kategori rendah dikarenakan tidak langsung berhubungan dengan siswa yang dilayani dan juga tidak secara langsung memiliki keterkaitan dengan pengembangan diri petugas perpustakaan.

4.4.4 Ada Hubungan yang positif dan signifikan antara Kemampuan Kerja Petugas Perpustakaan dengan Kinerja Petugas Perpustakaan SMA di Kota Semarang

Dari hasil analisis di atas didapatkan koefisien korelasi sederhana (r_{y_1}) = 0,671, dan nilai T adalah 99,953 sedangkan signifikansi dari T (p) = 0,000. Ternyata nilai p jauh lebih kecil dibandingkan dengan taraf signifikansi 0,05 (5%). Mengingat 0,000 adalah $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat signifikansinya sangat tinggi, bahkan masih dibawah 0,01 (tingkat kepercayaan 99%).

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan adanya hubungan positif antara Kemampuan Kerja Petugas Perpustakaan dengan Kinerja Petugas Perpustakaan SMA di Kota Semarang. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi tersebut merupakan besarnya kekuatan hubungan antara kemampuan kerja dengan kinerja petugas perpustakaan SMA Negeri di Kota Semarang.

Temuan penelitian ini sejalan dengan pandangan Graen (1989 : 73) menyatakan bahwa kinerja seseorang dalam melaksanakan profesinya dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal adalah potensi dan kemampuan yang telah berkembang dalam diri individu yang bersangkutan yang mendorong individu untuk mengerjakan sesuatu dengan gigih guna mencapai kesuksesan. Beberapa kemampuan yang dimaksud antara lain kemampuan untuk menjelajah dan mengakses informasi untuk kepentingan peningkatan mutu layanan profesioanlnya, kemampuan untuk berpartisipasi aktif dalam organisasi profesinya, kemampuan dan keberanian menghadapi risiko dari keputusan yang diambil, kemampuan dan keberanian mencoba sesuatu yang baru, kemampuan mengadopsi dan memodifikasi strategi-strategi pemecahan masalah, dan kemampuan menganalisis hubungan-hubungan yang kompleks. Akumulasi dari

kemampuan-kemampuan tersebut di atas pada hakikatnya merupakan unsur-unsur dasar dari kemampuan individu dalam melaksanakan tugas professional yang menjadi tanggung jawabnya.

4.4.5 Ada Hubungan yang positif dan signifikan antara Iklim Organisasi Sekolah dengan Kinerja Petugas Perpustakaan SMA di Kota Semarang

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan adanya hubungan positif antara iklim organisasi SMA dengan kinerja petugas perpustakaan SMA Negeri di Kota Semarang. Berdasarkan analisis korelasi sederhana (r_{y_1}) = 0,867, dan nilai T adalah 369,059 sedangkan signifikansi dari T (p) = 0,000. Ternyata nilai p jauh lebih kecil dibandingkan dengan taraf signifikansi 0,05 (5%). Mengingat 0,000 adalah $<$ 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat signifikansinya sangat tinggi, bahkan masih dibawah 0,01 (tingkat kepercayaan 99%).

Temuan penelitian di atas sejalan dengan pandangan yang dikemukakan Handoko (1992 : 48) menyatakan bahwa faktor yang memberikan kontribusi terhadap kinerja profesional seseorang suasana kerja, perlakuan pimpinan, dan model-model penedelagasian yang dilakukan pimpinan, serta kondusifitas pengembangan diri. Hal yang senada juga dikemukakan oleh Dunham (1984 : 29) yang menyatakan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh dukungan organisasi dan gaya kepemimpinan yang dikembangkan dalam organisasi kerja idividu yang bersangkutan. Akumulasi dari aspek-aspek yang dipaparkan oleh dua pakar akan mengkristalisasi menjadi dinamika iklim organisasi suatu institusi.

4.4.6 Ada Hubungan yang positif dan signifikan antara Kemampuan Kerja Petugas Perpustakaan dan Iklim Organisasi Sekolah dengan Kinerja Petugas Perpustakaan SMA di Kota Semarang

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara Kemampuan Kerja Petugas Perpustakaan dan Iklim Organisasi Sekolah dengan Kinerja Petugas Perpustakaan SMA di Kota Semarang. Berdasarkan analisis korelasi berganda diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,752 pada taraf signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi tersebut merupakan besarnya kekuatan hubungan antara kemampuan kerja perpustakaan dan iklim organisasi dengan kinerja petugas perpustakaan SMA Negeri di Kota Semarang. Hasil analisis regresi berganda diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,752, hal ini menunjukkan bahwa 75,2% variabel kinerja petugas perpustakaan SMA Negeri di Kota Semarang dapat dijelaskan oleh kemampuan kerja petugas perpustakaan dan iklim organisasi dengan persamaan regresi $Y^{\wedge} = 1,307 + 0,756X_1 + 0,262X_2$.

Dari hasil pengujian signifikansi diperoleh $F = 183,052$ dengan tingkat signifikansi 0,000, yang berarti regresi sangat signifikan dan dari hasil pengujian linieritas ternyata regresi linear. Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa apabila variabel kemampuan kerja petugas perpustakaan dan iklim organisasi dihubungkan dengan kinerja petugas perpustakaan SMA Negeri di Kota Semarang, apabila diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka setiap peningkatan kemampuan kerja petugas perpustakaan dan iklim organisasi sebesar satu skor akan meningkatkan kinerja petugas perpustakaan sebesar 1,104 skor ditambah 0,911 skor pada arah yang sama dengan konstanta 25,197.

Temuan penelitian di atas semakin meyakinkan bahwa baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama, kemampuan kerja petugas perpustakaan dan iklim organisasi memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan kinerja petugas perpustakaan SMA Negeri di Kota Semarang. Hasil ini dapat dipahami karena sebagaimana dipaparkan dalam tinjauan teoretis, kedua variabel tersebut merupakan unsur yang mempengaruhi perilaku seseorang dalam mencapai tujuan.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

- 5.5.1 Kemampuan kerja Petugas Perpustakaan SMA Negeri di Kota Semarang untuk aspek pengetahuan tentang organisasi, pengetahuan tentang materi, dan metode, serta keterampilan pelayanan berada pada kategori tinggi. Sedangkan untuk aspek keterampilan penataan ruang, keterampilan pemeliharaan dan promosi, kemampuan kerja sama, dan kemampuan memahami kebutuhan siswa, masih berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa petugas perpustakaan telah memiliki kemampuan yang memadai dalam mengelola perpustakaan sekolah yang menjadi tanggung jawabnya.
- 5.5.2 Iklim organisasi SMA Negeri di Kota Semarang untuk aspek keharmonisan kerja antar petugas perpustakaan, dukungan semangat kerja dari pimpinan, keterbukaan dan keleluasaan melaksanakan tugas berada pada kategori tinggi. Sedangkan untuk aspek kesempatan mengembangkan diri pada petugas perpustakaan dan pemberian dorongan dan bimbingan terhadap petugas perpustakaan berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing sekolah telah memiliki iklim yang kondusif untuk menunjang kinerja petugas perpustakaan.
- 5.5.3 Kinerja petugas perpustakaan SMA Negeri di Kota Semarang termasuk dalam aspek pengorganisasian dan pendayagunaan koleksi bahan pustaka/sumber informasi, penunjang kegiatan perpustakaan berada pada kategori tinggi.

Sedangkan untuk aspek pengembangan profesi dan aspek pemasyarakatan perpustakaan, dokumentasi, dan informasi berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing petugas perpustakaan telah menunjukkan kinerja yang sesuai dengan tuntutan bidang kerjanya.

5.5.4 Terdapat korelasi yang positif dan bermakna antara kemampuan kerja perpustakaan dengan dengan kinerja petugas perpustakaan SMA Negeri di Kota Semarang. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kemampuan kerjanya seorang petugas perpustakaan akan semakin tinggi pula kinerjanya dalam melaksanakan tugas sebagai seorang petugas perpustakaan di SMA.

5.5.5 Terdapat korelasi yang positif dan bermakna antara iklim organisasi SMA dengan kinerja petugas perpustakaan SMA Negeri di Kota Semarang. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi iklim organisasi sekolah akan semakin tinggi pula kinerja petugas perpustakaan dalam melaksanakan tugas di sekolahnya.

5.5.6 Terdapat korelasi yang positif dan bermakna antara kemampuan kerja petugas perpustakaan dan iklim organisasi SMA dengan kinerja petugas perpustakaan SMA Negeri di Kota Semarang. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kemampuan kerja petugas perpustakaan dan iklim organisasi sekolah akan semakin tinggi pula kinerja petugas perpustakaan dalam melaksanakan tugas di sekolahnya.

5.2 Saran

Berdasarkan rumusan-rumusan simpulan yang diambil, maka beberapa saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut.

5.2.1 Mengingat kemampuan kerja petugas perpustakaan, khususnya dalam aspek keterampilan penataan ruang, keterampilan pemeliharaan dan promosi,

kemampuan kerja sama, dan kemampuan memahami kebutuhan siswa, masih berada pada kategori sedang, maka aspek-aspek kemampuan tersebut perlu lebih meningkatkan kemampuan kerja para petugas perpustakaan sekolah, baik melalui kegiatan penataran, pelatihan, maupun studi lanjut yang sesuai dengan bidang tugasnya sebagai seorang petugas perpustakaan.

- 5.2.2 Untuk lebih mengkondufiskan iklim organisasi yang menunjang pengembangan perpustakaan sekolah, aspek iklim organisasi yang perlu ditingkatkan adalah kesempatan mengembangkan diri pada petugas perpustakaan dan pemberian dorongan dan bimbingan terhadap petugas perpustakaan
- 5.2.3 Untuk lebih meningkatkan kinerja petugas perpustakaan sekolah, perlu ditingkatkan aspek-aspek kinerja yang masih berada pada kategori sedang, yaitu aspek pengembangan profesi dan aspek pasyarakatatan perpustakaan, dokumuentasi, dan informasi
- 5.2.4 Untuk menciptakan jalinan kerja sistemik antara tenaga kependidikan yang ada di sekolah, dalam kerangka upaya meningkatkan mutu pelayanan perpustakaan di sekolah, dipandang perlu adanya wahana konsolidasi berupa dialog akademis dalam bentuk “kelompok kerja” antar tenaga kependidikan di sekolah. Jadi kelompok kerja per-guru bidang studi dikembangkan ke arah kelompok lintas tenaga kependidikan, termasuk petugas perpustakaan sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1992. *Prosedur Penelitian*. Yogyakarta : Rineka Cipta.
- Atmodiwirjo, Subagio. 2000. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta : Ardadizya Jaya.
- Basuki, Soelistia. 1991. *Pengantar Ilmu Perpustakaan*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Berry L. & Houston, J.P. 1993. *Psychology at Work*. Win C. Brown Coommunication.
- Bondar, Adin. 1999. "Menuju Profesionalisme Layanan Perpustakaan dalam Perspektif Layanan Prima". *Media Petugas perpustakaan*. 6 (4) : 21-25.
- Cascio, Wayne. 1992. *Managing Human Resuorce*. New York : Mc. Graw Hill Inc.
- Chadwick, Bruce A. dkk. 1991. *Metode Penelitian Ilmu Pengetahuan Sosial* (Terjemahan Sulistia, dkk). Semarang : IKIP Semarang Press.
- Darmono. 2001. *Manajemen dan Tata Kerja Perpustakaan Sekolah*. Jakarta : Grasindo.
- Davis K. 1979. *Human Behavior at Work, Oridinal Behavior*. New Delhi : Mc. Graw Hill Publishing Company Ltd.
- Djojonegoro, Ing. Wardiman. 1995. "Petugas perpustakaan dan Tantangan Pengembangan Budaya Baca". *Makalah* disampaikan pada Konggres VII dan Seminar Ikatan Nasional Petugas perpustakaan Indonesia di Jakarta, tanggal 21 Nopember 1995.
- Gibson, James L. dkk. 1979. *Organization, Behavior, Structure, Process*. Dallas, Texas : Business Publication Inc.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Graen, Dasler. 1989. *Human Resources Management*. New Jersey : Ashuster Company.
- Guilbert, J.J. 1977. *Educational Hand Book for Health Personal*. New Jersey : Ashuster Company.
- Handoko, H.T. 1995. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Hernandono. 2000. *Keputusan Kepala Perpustakaan Nasional Indonesia Nomor 72 Tahun 1999 tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Petugas perpustakaan*. Jakarta : Yayasan Memajukan Jasa Informasi (JASMIN)

- Hoy, Wayne & Miskel, C.G. 1980. *Education Administration : Theory, Research and Practice*. New York : Random House.
- Kushadiwijaya. H. 1996. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : Universitas Gajah Mada.
- Lasa HS. 1999. “Profesi Petugas perpustakaan : Peluang dan Tantangan”, *Media Petugas perpustakaan*, 6 (1) : 3 – 13.
- Listiani, Wanda. 2000. “Membangun Image Petugas perpustakaan Profesional”. *Media Petugas perpustakaan*, 7 (4) : 12 – 15.
- Menteri Pandayagunaan Aparatur Negara. 1988. *Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 18/MENPAN. 1988 tentang Jabatan Fungsional Petugas perpustakaan*. Jakarta : Perpustakaan Nasional RI
- Menteri Pandayagunaan Aparatur Negara. 1988. *Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 33/MENPAN. 2000 tentang Jabatan Fungsional Petugas perpustakaan*. Jakarta : Perpustakaan Nasional RI
- Pengurus Pusat Ikatan Petugas perpustakaan Indonesia. 1999. *Anggaran dasar dan Anggaran Rumah Tangga Ikatan Petugas perpustakaan Indonesia (IPI)*. Jakarta : Pengurus Ikatan Petugas perpustakaan Indonesia.
- Purwono. 1999. “Arti Pendidikan bagi Kinerja Petugas perpustakaan”. *Media Petugas perpustakaan* 6 (2) : 21-19.
- Robin, S P. 1986. *Organizational Behavior*. (5th.Ed.) . Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice-Hall.Inc.
- Savitri T. 1997. *Model Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia Organisasi Pelayanan Kesehatan*. Yogyakarta : UGM
- Simamora, Henry. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : UGM Press.
- Soekarman, K. 1998. “Pembinaan Karir melalui Jabatan Fungsional Petugas perpustakaan”. *Media Petugas perpustakaan*, 5 (3) : 3 – 9.
- Sumanto. 2002. *Pembahasan Terpadu Statistika dan Metodologi Riset*. Yogyakarta : Andi.
- Tjitropranoto, Prabowo dan Tisyo Hartono. 1995. “Upaya Peningkatan Kualitas Pejabat Petugas perpustakaan”. *Makalah* disajikan dalam Seminar Ikatan Petugas perpustakaan Indonesia di Jakarta, tanggal 20-23 Nopember 1995.

Travers, M.W. Robert. 1978. *An Introduction of Education Research*. New York : Mc Millan Publishing Co.

Warella, Y. 1993. *Motivasi dan Etos Kerja*. Semarang : Pusat Penelitian Kependidikan Lembaga Penelitian UNDIP.

Wirawan. 1996. “Profesi Petugas perpustakaan Indonesia dalam Era Globalisasi”. *Makalah* disampaikan dalam Semiloka Empat Hari tentang Meningkatkan Kinerja Petugas perpustakaan Lembaga Pendidikan Tinggi, di Jakarta tanggal 11 – 14 Nopember 1996.

Yusuf Iskandar, Basuki. 1995. “Pengembangan Perpustakaan Ke Depan : Konteks Budaya dan Ipteks”. *Makalah* disajikan dalam Seminar Langkah Kecil Menuju Ke Depan di Semarang.

