

## ANALISIS TUNJANGAN JABATAN FUNGSIONAL PUSTAKAWAN TERHADAP KINERJA PUSTAKAWAN DI UPT PERPUSTAKAAN DAERAH PROVINSI JAWA TENGAH

Imalatun Nafiah<sup>\*</sup>), Jazimatul Husna

*Jurusan Ilmu Perpustakaan, Fakultas Ilmu Budaya, Universitas Diponegoro,  
Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275*

### Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh tunjangan jabatan fungsional pustakawan terhadap kinerja pustakawan di UPT Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah. Desain yang digunakan dalam penelitian ini yaitu desain penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan pendekatan survei. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai perpustakaan dan sampel diambil dengan menggunakan teknik non probability sampling yaitu sampel jenuh. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, dan sumber data yang digunakan adalah sumber primer yaitu dari kuesioner dan sekunder yaitu dari studi pustaka. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi dan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tunjangan jabatan fungsional pustakawan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pustakawan, hal ini ditunjukkan dari hasil variabel bebas dan variabel terikat memiliki kontribusi sebesar 31,8% sedangkan sisanya 68,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan pengujian hipotesis t yang menunjukkan bahwa  $t_{hitung} = 3,201$  dan  $t_{tabel} = 0,4044$ , dari hasil tersebut,  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel tunjangan jabatan fungsional pustakawan dan variabel kinerja pustakawan.*

**Kata Kunci:** Pengaruh tunjangan jabatan fungsional pustakawan; kinerja pustakawan; dan UPT Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah.

### Abstract

*[Analysis of Librarian Functional Benefits The Performance of Librarians In The Library Unit Central Java Province] This study aims to determine how the influence of librarian functional benefits the performance of librarians in the Library Unit Central Java Province. The design used in this research is quantitative research design with a descriptive study and survey. The research population are employees of the library and samples taken using non probability sampling technique which is saturated sample. The type of data in this research is quantitative data, and data sources used are the primary source from questionnaires and secondary from literature. Data collection techniques used in this study is the observation and questionnaires. The results showed that the functional benefits of librarians have an*

*influence on the performance of librarians, it is shown from the results of the independent variables and the dependent variable has a contribution of 31.8% while the remaining 68.2% is influenced by other variables that isn't examined. Hypothesis testing is done by using the t hypothesis testing which showed that  $t = 3.201$  and  $t_{table} = 0.4044$ , from these results,  $t_{count}$  greater than  $t_{table}$ . Thus, it can conclude that  $H_0$  is rejected and  $H_1$  accepted, which means there is significant influence between the variables of functional allowance librarians and librarians performance variables.*

**Keywords:** *Librarian functional benefit; Performance of librarian; Library Unit Central Java Province.*

---

\*) Penulis Korespondensi.

E-mail: imalatunnafiah@gmail.com

## I. Pendahuluan

Pustakawan telah diakui oleh pemerintah sebagai suatu profesi yang sejajar dengan profesi-profesi lainnya. Dalam ruang lingkup PNS (Pegawai Negeri Sipil), pustakawan digolongkan sebagai jabatan fungsional pustakawan. Penggolongan pustakawan didasarkan oleh tingkat pendidikan dan lamanya bekerja. Sedangkan yang disebut pustakawan sendiri yaitu seseorang yang berkerja secara profesional dibidang perpustakaan dan informasi. Karena tanggung jawab sebagai pustakawan itu cukup besar, maka setiap tugas yang dikerjakan oleh pustakawan dihargai dan dinilai berdasarkan angka kredit yang telah ditetapkan dalam petunjuk teknis jabatan fungsional pustakawan dan angka kreditnya.

Angka kredit juga merupakan indikator penting untuk prestasi jabatan pustakawan. Angka kredit yang didapat terbentuk dari setiap jenis kegiatan atau akumulasi dari berbagai jenis kegiatan yang harus dicapai oleh pustakawan, angka kredit ini bisa dijadikan sebagai pedoman dalam rangka pembinaan karir pustakawan. Dalam setiap bidang pekerjaan yang ada di instansi pemerintah, khususnya di perpustakaan, masing-masing mempunyai tunjangan jabatan fungsional tersendiri. Hal ini merupakan bagian dari upaya pemerintah untuk meningkatkan kinerja pustakawan agar tujuan yang diharapkan perpustakaan bisa tercapai.

Kinerja mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis perpustakaan dan memberikan kontribusi ekonomi. Faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pustakawan salah satunya adalah motivasi. Begitupun dengan pustakawan, pustakawan akan meningkatkan kinerja apabila mendapat imbalan berupa jabatan dan tunjangan. Peningkatan kinerja pustakawan bisa ditunjukkan melalui pertanggungjawaban atas tugas dan wewenang berdasarkan jabatan yang dimiliki masing-masing pustakawan itu sendiri.

Dari uraian diatas, terdapat indikasi bahwa secara umum individu bekerja karena memiliki kebutuhan, dan kebutuhan mereka salah satunya bisa terpenuhi dengan adanya pemberian tunjangan jabatan fungsional pustakawan. Jika tunjangan jabatan fungsional yang diberikan cukup besar, maka akan mendukung terciptanya kinerja yang tinggi dari para pustakawan, sehingga tercipta situasi dan kondisi yang baik di lingkungan kerja, dan dampaknya para pustakawan akan konsisten untuk terus memperbaiki prestasi kerja.

UPT Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah merupakan tempat yang akan dijadikan penelitian untuk mengetahui kinerja pustakawan, UPT Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa tengah memiliki 67 orang pegawai, terdiri dari 19 orang bagian tata usaha perpustakaan, 13 orang bagian seksi deposit, dan 35 orang bagian seksi jasa teknis

perpustakaan. Semua pegawai yang berada di perpustakaan sudah menjadi Pegawai Negeri Sipil tetapi hanya 24 orang sebagai pustakawan dan sisanya 43 orang non pustakawan. Dari rincian di atas jelas bahwa ada perbedaan tunjangan karena hanya ada 24 orang saja yang menjadi pustakawan. Perbedaan besarnya tunjangan tersebut, memungkinkan bahwa pegawai yang berada di perpustakaan juga mempunyai prestasi kerja yang berbeda.

Berdasarkan penjelasan di atas tentang jabatan fungsional pustakawan beserta besar tunjangannya maka dapat ditegaskan bahwa jabatan pustakawan merupakan jabatan yang memberi kemudahan untuk meniti karir sampai pada tingkat tertinggi. Sehingga dapat mensejahterakan hidup pustakawan dan mendapat jaminan di hari tua sampai batas usia pensiun yang ditentukan.

Dengan uraian tentang tunjangan jabatan fungsional pustakawan yang cukup besar, maka bisa menambah semangat para pustakawan untuk meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tunjangan jabatan fungsional pustakawan untuk meningkatkan kinerja pustakawan di lingkungan UPT Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah.

### **III Landasan Teori**

#### **2.1 Pustakawan**

Pustakawan adalah seorang yang melaksanakan kegiatan perpustakaan dengan jalan memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan tugas lembaga induknya berdasarkan ilmu pengetahuan, dokumentasi dan informasi yang dimilikinya melalui pendidikan (Hermawan dan Zen, 2010: 45-46). Pustakawan adalah orang yang bertanggung jawab terhadap gerak maju roda perpustakaan. Secara umum, kata pustakawan merujuk pada kelompok atau perorangan dengan karya atau profesi di bidang dokumentasi, informasi, dan perpustakaan (Sudarsono dalam Suwarno, 2011: 33).

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 43 Tahun 2007 tentang perpustakaan dalam pasal 1 ayat 8 bahwa pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan/atau pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan. Dari beberapa pendapat bisa disimpulkan bahwa pustakawan haruslah menempuh pendidikan khusus dibidang perpustakaan, pendidikan tersebut bisa meliputi pendidikan formal maupun pelatihan (diklat) kepustakawanan.

#### **2.2 Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan**

Kedudukan jabatan dalam karier seseorang khususnya PNS (Pegawai Negeri Sipil) sudah ditetapkan dan diatur pemerintah misalnya jabatan struktural dan jabatan fungsional. (Lasa, 2009: 121)

Jabatan fungsional adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, dan hak seorang pegawai dalam suatu lembaga/ instansi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian/skill dan/atau keterampilan tertentu, bersifat mandiri, memiliki tanggung jawab, dan untuk pengangkatan/kenaikan jabatan, pangkat, golongannya disyaratkan dengan prestasi tertentu yang dapat dinilai sebagai angka kredit yang ditentukan.

Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 9 Tahun 2014, jabatan fungsional pustakawan adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak untuk melaksanakan kegiatan kepustakawanan. Seseorang yang sudah berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil tentunya akan berhak mendapatkan tunjangan yang biasanya berupa upah atau gaji, tunjangan tersebut diberikan sesuai dengan jabatan yang mereka diduduki, begitupun dengan pustakawan, pustakawan juga berhak mendapatkan tunjangan fungsional. Besarnya tunjangan fungsional pustakawan berbeda-beda tergantung dengan tingkat jabatan dan golongan pustakawan.

Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan menurut Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 71 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Pustakawan pada pasal 1 menyebutkan bahwa:

Dalam Peraturan Presiden ini yang dimaksud dengan Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan, yang selanjutnya disebut dengan Tunjangan pustakawan adalah tunjangan jabatan fungsional yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dan ditugaskan secara penuh dalam Jabatan Fungsional pustakawan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan.

Dengan demikian, tunjangan fungsional pustakawan hanya diberikan kepada pegawai negeri sipil yang diangkat dan ditugaskan di perpustakaan, yang menempuh jenjang pendidikan dan mempunyai keterampilan di bidang perpustakaan baik melalui pendidikan formal maupun pelatihan.

#### **2.3 Jenjang Jabatan dan Pangkat**

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya, dalam BAB IV pasal 7, jabatan fungsional pustakawan terdiri dari pustakawan tingkat terampil dan tingkat ahli. Jenjang pustakawan ini mulai dari pangkat terendah sampai pangkat yang tertinggi adalah sebagai berikut:

1. Pustakawan Tingkat Terampil, yaitu:
  - a. Pustakawan Pelaksana
  - b. Pustakawan Pelaksana Lanjutan
  - c. Pustakawan Penyelia
2. Pustakawan Tingkat Ahli, yaitu:
  - a. Pustakawan Pertama

- b. Pustakawan Muda
- c. Pustakawan Madya
- d. Pustakawan Utama

#### 2.4 Besarnya Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan

Jabatan fungsional pustakawan mulai diterapkan di Indonesia semenjak tahun 1992, melalui Surat Keputusan Presiden (Kepres) dan peraturan penetapan besarnya tunjangan fungsional untuk pustakawan Pegawai Negeri Sipil, telah mengalami beberapa kali perubahan (Hermawan dan Zen, 2010: 162).

Besar tunjangan jabatan fungsional pustakawan menurut Peraturan Presiden Republik Indonesia nomor 71 tahun 2013, adalah sebagai berikut:

1. Pustakawan Ahli:
  - a. Pustakawan Utama : Rp 1.300.000,00
  - b. Pustakawan Madya : Rp 1.100.000,00
  - c. Pustakawan Muda : Rp 800.000,00
  - d. Pustakawan Pertama : Rp 520.000,00
2. Pustakawan Terampil:
  - a. Pustakawan Penyelia : Rp 700.000,00
  - b. Pustakawan Pelaksana Lanjutan : Rp 420.000,00
  - c. Pustakawan Pelaksana : Rp 350.000,00

Dari besarnya jumlah tunjangan tersebut, pustakawan bisa sejahtera atas profesi yang mereka jalani saat ini, karena tunjangan fungsional pustakawan dari tahun ke tahunnya selalu mengalami peningkatan, dan tidak menutup kemungkinan di tahun mendatang tunjangan fungsional pustakawan juga bisa mengalami peningkatan sesuai dengan pembaharuan peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah.

#### 2.5 Manfaat Tunjangan Jabatan Fungsional

Tunjangan fungsional adalah sarana untuk memotivasi anggota profesi untuk bekerja secara profesional, di samping juga sebagai kehormatan dan pengakuan. Pembinaan terhadap tunjangan ini sangat diperlukan karena akan membawa rasa bangga bagi anggota profesi (Hermawan dan Zen, 2010: 162).

Tunjangan fungsional ini berfungsi sebagai sarana pustakawan untuk bekerja secara profesional, meningkatkan kinerja pustakawan, agar pustakawan mendapatkan kesejahteraan berupa tunjangan jabatan fungsional tersebut. Kesejahteraan pustakawan itu tidak hanya dilihat dari tunjangan jabatan fungsional saja yang berupa gaji atau upah, melainkan kesejahteraan pustakawan yaitu berupa kenaikan pangkat atau jabatan, untuk pustakawan yang kreatif dan produktif. Menurut Hasan (2002: 175) pemberian kompensasi atau tunjangan jabatan fungsional pustakawan maupun perpustakaan antara lain:

1. Sebagai jaminan ekonomi (*economy security*) bagi pustakawan dan keluarganya.

Tunjangan jabatan fungsional diberikan sebagai jaminan ekonomi, karena pustakawan

menerima tunjangan digunakan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi mereka.

2. Sebagai motivasi untuk meningkatkan prestasi kerja.

Tunjangan jabatan fungsional diberikan sebagai dorongan untuk pustakawan, agar bekerja lebih baik dan semakin produktif.

3. Sebagai penjaga keseimbangan dan keadilan.

Pemberian kompensasi harus seimbang dengan prestasi yang dikerjakan, jika kompensasi yang diberikan tinggi maka prestasi kerja juga harus tinggi.

4. Sebagai alat kontrol bagi perpustakaan.

Pemberian tunjangan jabatan fungsional yang tinggi, maka manajemen perpustakaan dapat mengontrol cara kerja pustakawan. Pustakawan tidak dapat mengelak dari tugas dan tanggung jawab karena telah mendapatkan balas jasa yang layak dari perpustakaan tempat dia bekerja. Dengan demikian, pihak perpustakaan mempunyai mekanisme kontrol yang efektif terhadap pustakawan yang bekerja di perpustakaan tersebut.

#### 2.6 Kinerja Pustakawan

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan-persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (Bangun, 2012: 231). Pendapat lain (Armstrong dalam Wibowo, 2012: 7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individu dengan tujuan organisasi.

Menurut Purnomowati (2003: 36) kinerja perpustakaan didefinisikan sebagai efektivitas jasa yang disediakan oleh perpustakaan dan efisiensi sumber daya yang dialokasikan serta digunakan untuk menyiapkan jasa tersebut. Kinerja suatu perpustakaan dapat diukur dengan jelas apabila perpustakaan tersebut memiliki tujuan yang jelas pula. Pustakawan bisa dikatakan berhasil atas kinerja yang dimiliki, apabila hasil kerja yang diperoleh itu lebih tinggi dari standar kinerja yang ditetapkan oleh perpustakaan. Untuk mengetahui hal ini maka diperlukan penilaian kinerja, (Bangun, 2012: 231) penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Tujuan dilakukan penilaian kinerja antara lain, evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan diri setiap individu dalam organisasi, pemeliharaan sistem, dokumentasi.

Dalam penilaian kinerja dikenal standart kinerja (*performance standard*), standar kinerja juga

befungsi sebagai tolok ukur penilaian itu sendiri untuk keberhasilan atau tidak keberhasilan kinerja. Menurut ISO 11620 tahun 2008, aspek-aspek penilaian kinerja pustakawan antara lain yaitu:

1. Koleksi  
Berkaitan dengan ketersediaan judul, keberhasilan penulisan melalui katalog, waktu rata-rata pengadaan dan pengolahan dokumen, presentase pembelanjaan atas informasi dalam bentuk koleksi elektronik.
2. Akses  
Berkaitan dengan kecepatan pinjam antar perpustakaan, presentase pinjam antar perpustakaan, presentase informasi yang diminta melalui elektronik.
3. Fasilitas  
Berkaitan dengan kesediaan waktu komputer, tingkat keterpakaian komputer, jam buka layanan.
4. Staf  
Berkaitan dengan presentase staf layanan terhadap total jumlah staf, tingkat kebenaran jawaban yang diberikan, jumlah jam kehadiran pada pelatihan formal per staf.
5. Umum  
Berkaitan dengan anggaran, presentase dari sarana perpustakaan diterima dari hadiah atau usaha komersial, presentase sarana kelembagaan yang dialokasikan kepada perpustakaan.

## 2.7 Perpustakaan Umum

(Rahayuningsih, 2007: 4) Perpustakaan umum didirikan untuk melayani semua anggota masyarakat yang memerlukan jasa informasi dan perpustakaan. Perpustakaan umum bersifat terbuka untuk umum, dibiayai dengan dana dari masyarakat umum, dan memberikan jasa pelayanan yang bersifat cuma-cuma.

Perpustakaan umum merupakan tempat yang disediakan pemerintah sebagai sarana untuk memperoleh informasi untuk masyarakat umum, dengan jasa yang diberikan tentunya akan semakin mempermudah dalam mengakses informasi sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan akses informasi di perpustakaan umum ini gratis tanpa dipungut biaya.

## III Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey (Sugiyono, 2013: 6) metode ini digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya (perlakuan tidak seperti eksperimen). Dalam penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang informasi atau datanya dianalisis menggunakan teknik statistik, baik untuk pengujian hipotesis penelitian (Kountur, 2007: 105 ).

## 3.1 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pustakawan UPT Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *non probability sampling* menggunakan sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sampel, karena jumlah sampel relatif kecil (Sugiyono, 2013: 85). Jadi dalam penelitian ini, memutuskan untuk mengambil semua anggota populasi untuk dijadikan sebagai sampel.

## 3.2 Teknik Pengumpulan Data

- a. Observasi yaitu proses-proses pengamatan dan ingatan. Dalam hal ini, peneliti secara langsung akan mengamati semua kegiatan dan aktifitas kerja yang dilakukan para pustakawan, baik meliputi kegiatan teknis maupun non teknis di UPT Perpustakaan Provinsi Jawa Tengah.
- b. Kuesioner yaitu merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013: 142).

## 3.3 Jenis dan Sumber Data

### 3.3.1 Jenis Data

- a. Data interval yaitu data yang berupa angka- angka dimana angka yang disajikan menunjukkan tingkatan,  $1 < 2$ ,  $2 < 3$ , dan seterusnya.
- b. Data rasio merupakan skala pengukuran tertinggi dibandingkan dengan yang lainnya, angka-angka pada data rasio dapat dibandingkan karena mempunyai nilai dasar mutlak.

### 3.3.2 Sumber Data

- a. Data sekunder yaitu data yang bersumber dari hasil penelitian orang lain yang dibuat untuk maksud yang berbeda-beda.
- b. Data primer yaitu data yang didapat dari dua instrumen yaitu kuesioner dan observasi.

## 3.4 Uji Validitas dan Reliabilitas

Analisis data dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas instrumen terlebih dahulu. Suatu instrumen penelitian dikatakan valid apabila instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas adalah berdasarkan rumus korelasi *product moment*. Hasil penelitian dianggap valid apabila koefisien korelasi lebih besar daripada r-tabel dengan taraf signifikansi yang digunakan adalah 5%.

Kemudian uji realibilitas, hasil penelitian dikatakan reliabel jika hasil penelitian tersebut

mendapatkan hasil yang sama apabila dilakukan penelitian berulang. Pengujian realibilitas dapat menggunakan teknik *Alpha Cronbach* (Arikunto, 2010: 239). Jika koefisien *Alpha Cronbach* didapat 0,60 (minimal) maka instrumen penelitian dikatakan reliabel.

### 3.5 Teknik Pengolahan Data

- a. *Editing*  
*Editing* yaitu pemeriksaan dan meneliti kembali data yang telah terkumpul untuk mengetahui apakah data tersebut baik, sehingga dapat dipersiapkan untuk tahap analisis berikutnya.
- b. *Coding*  
*Coding* yaitu memberi simbol angka pada tiap-tiap jawaban, atau satu cara mengklasifikasi jawaban responden atas suatu pertanyaan menurut macamnya dengan jalan menandai masing-masing jawaban dengan kode tertentu (Suyanto dan Sutinah, 2006:95).
- c. *Tabulasi*  
Tabulasi adalah kegiatan pengolahan data yang terkumpul ke dalam suatu bentuk tabel, dengan memasukkan kode-kode yang telah diberikan sebelumnya, pada jawaban-jawaban kuesioner ke dalam tabel dan menghitung skor total dari tiap-tiap responden.

### 3.6 Analisis Data

#### 3.6.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2013: 147).

#### 3.6.2 Pengujian Normalitas Data Setiap Variabel

Pada penelitian ini digunakan metode grafik distribusi untuk menguji normalitas data yang merupakan langkah paling sederhana diantara metode yang lain dengan ketentuan jika nilai PP Plots terletak di sekitar garis diagonal dan tidak menyimpang jauh dari garis diagonal maka distribusi data dinyatakan normal (Santosa, 2009: 235).

#### 3.6.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari presentase (kontribusi) pengaruh tunjangan fungsional pustakawan (variabel independen) terhadap kinerja pustakawan (variabel dependen). Apabila nilai koefisien determinasi dalam model regresi semakin kecil (mendekati nol) berarti semakin kecil pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependennya. Sebaliknya, apabila

nilai koefisien determinasi semakin mendekati 100% berarti semakin besar pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen.

#### 3.6.4 Uji Signifikansi

Uji signifikansi ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependennya. Uji signifikansi dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment*.

#### 3.6.5 Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh tunjangan fungsional pustakawan sebagai variabel independen terhadap kinerja pustakawan yaitu sebagai variabel dependen. Ghazali menyatakan bahwa (2013: 99) menyatakan bahwa apabila nilai statistik  $t_{\text{hasil}}$  perhitungan lebih tinggi dibanding nilai  $t_{\text{tabel}}$  maka  $H_1$  diterima atau variabel independen secara individu mempengaruhi variabel dependen, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa ketentuannya sebagai berikut:

- a. Jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  maka variabel independen (tunjangan jabatan fungsional pustakawan) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja pustakawan).
- b. Jika  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$  maka variabel independen (tunjangan fungsional pustakawan) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja pustakawan).

### IV Hasil dan Pembahasan

#### 4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Dari hasil analisis dengan menggunakan kuesioner terhadap 24 responden, diperoleh:

- a. Uji Validitas  
Dari hasil uji validitas dengan bantuan program SPSS, setiap item pertanyaan diperoleh *pearson correlation*  $> 0,4044$  (dari tabel *rProduct Moment two tail*, sig 5%),  $df = n - 2$ . Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa ada satu *item* pertanyaan dari 15 *item* pertanyaan variabel independen yang tidak *valid* dan dua *item* pertanyaan dari 17 *item* pertanyaan variabel dependen yang tidak *valid*.
- b. Uji Reliabilitas  
Dari hasil uji reliabilitas dengan bantuan SPSS, diperoleh nilai *Alpha Cronbach's* untuk variabel independen 0,902 dan variabel dependennya 0,905. Artinya nilai alpha lebih dari 0.7 dan dapat dikatakan bahwa instrumen reliabel.

#### 4.2 Statistik Deskriptif

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel tunjangan jabatan fungsional pustakawan sebagai variabel independen (X) dan variabel kinerja pustakawan sebagai variabel dependen (Y). Berdasarkan hasil tabel frekuensi dengan bantuan program SPSS dapat diketahui

bahwa frekuensi tertinggi dari setiap item pertanyaan yang sudah dikategorikan dalam indikator untuk variabel tunjangan jabatan fungsional pustakawan terdapat dalam indikator jaminan ekonomi. Karena, tunjangan jabatan fungsional pustakawan sangat membantu dalam memenuhi kebutuhan ekonomi pustakawan.

Varibel dependen (Y) yaitu kinerja pustakawan, indikator untuk variabel kinerja pustakawan menggunakan ISO 11620: 2008. Berdasarkan tabel frekuensi dapat diketahui bahwa, frekuensi tertinggi dari setiap item pertanyaan terdapat dalam indikator koleksi, karena kinerja pustakawan yang paling dominan adalah dalam melakukan kegiatan pengolahan bahan pustaka atau yang berkaitan langsung dengan koleksi.

#### 4.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji setiap variabel apakah berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini menggunakan metode grafik distribusi dengan P-P Plot, hasil dari pengujian normalitas menunjukkan bahwa, terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

#### 4.4 Analisis Regresi Linier Sederhana

Dari hasil analisis regresi linier sederhana, diperoleh hasil konstanta sebesar 20,786, menyatakan bahwa jika tidak ada nilai tunjangan jabatan fungsional pustakawan atau variabel bebas, maka nilai variabel kinerja pustakawan atau variabel terikat sebesar 20,786. Koefisien regresi X sebesar 0,586, menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai tunjangan jabatan fungsional pustakawan, maka nilai kinerja pustakawan bertambah sebesar 0,586.

#### 4.5 Uji hipotesis t

Hasil hitung yang diperoleh dari uji  $t = 3,201$  (pada tabel *coefficients*) t-tabel ( $df = n - 2$ ) adalah 0,4044 pada taraf signifikansi 5%, maka t-hitung > t-tabel, jadi dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_1$

#### 4.6 Koefisien determinasi

Pada tabel *model summary* dapat diketahui besar nilai korelasi yaitu 0,564 dan nilai *R Square* sebesar 0,318, artinya bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 31,8%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### V Penutup

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan terhadap 24 responden dalam meneliti analisis tunjangan jabatan fungsional pustakawan terhadap kinerja pustakawan di UPT Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah. Maka, simpulan yang

dapat diambil adalah pada uji t,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa, terdapat pengaruh antara tunjangan jabatan fungsional pustakawan terhadap kinerja pustakawan. Kemudian untuk korelasi antara tunjangan jabatan fungsional pustakawan dan kinerja pustakawan menghasilkan angka 0,564, ini menunjukkan adanya korelasi antara variabel bebas dan terikat.

Berdasarkan hasil jawaban responden, dapat disimpulkan bahwa kinerja pustakawan meningkat setelah diberi tunjangan jabatan fungsional pustakawan, dapat dibuktikan dengan hasil rata-rata jawaban responden untuk variabel tunjangan jabatan fungsional pustakawan dan variabel kinerja pustakawan yang tergolong dalam kategori sangat baik.

#### Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IMB SPSS 21: Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasan, M iqbal. 2002. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hermawan, Rachman dan Zulfikar Zen. 2010. *Etika Kepustakawanan*. Jakarta: Sagug Seto.
- Indonesia. 2013. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 71 Tahun 2013 tentang *Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan*.
- Indonesia. 2014. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2014 tentang *Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya*.
- ISO. 2008. *ISO 11620: 2008 information and Documentation-Library Performance Indicators*. Geneva: International Organization of Standardization.
- Kountur, Ronny. 2007. *Metode Penelitian untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Jakarta: PPM.
- Lasa, HS. 2009. *Kamus Kepustakawanan Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Book.
- Purnomowati, Sri. 2000. *Pengukuran Indikator Kinerja Perpustakaan dan Permasalahannya*. Jakarta: PDII-LIPI, Vol. 27 No. 2 Bulan Agustus 2003.
- Raharyuningsih, F. 2007. *Pengelolaan Perpustakaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Santosa, Purbayu Budi. 2009. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suyanto, Bagong dan Sutinah (ed). 2006. *Metode Penelitian Sosial: Berbagai Alternatif Pendekatan*. Jakarta: Kencana.

- Suwarno, Wiji. 2011. *Perpustakaan dan Buku: Wacana Penulisan dan Penerbitan*. Jogjakarta: Ar-ruzz Media.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wilson, Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.