

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2007 bahwa perpustakaan adalah “institusi pengelola koleksi karya tulis, karya cetak, dan/atau karya rekam secara profesional dengan sistem yang baku guna memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, pelestarian, informasi, dan rekreasi para pemustaka”.¹ Jadi, perpustakaan ialah sebuah institusi yang mengelola koleksi secara profesional untuk memenuhi kebutuhan pemustakanya. Sementara itu, Sulisty-Basuki mengatakan bahwa perpustakaan adalah sebuah ruangan, bagian sebuah gedung, ataupun gedung itu sendiri yang digunakan untuk menyimpan buku dan terbitan lainnya yang biasanya disimpan menurut tata susunan tertentu untuk digunakan pembaca, bukan untuk dijual.²

Dengan demikian, dapat diketahui bahwa perpustakaan merupakan sebuah gedung yang menjadi pusat menyimpan dan mengelola buku atau karya terbitan lainnya dengan menggunakan sistem tertentu untuk menunjang kebutuhan penggunanya. Perpustakaan sebagai pusat sumber informasi, di dalamnya terdapat beberapa komponen yaitu sebuah gedung, koleksi, pengolahan, layanan, pemustaka, sarana dan prasarana, serta untuk

¹ *Undang-Undang Republik Indonesia No. 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan* (Jakarta: Perpustakaan Nasional RI, 2007).

² Sulisty Basuki, *Pengantar Ilmu Perpustakaan* (Jakarta: Gramedia, 1993), hlm. 3.

menjalankan semua aktivitas perpustakaan tidak lepas dari pengelolanya yaitu pustakawan.

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2007 mendefinisikan pustakawan sebagai “seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan/atau pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan”.³ Sementara itu, menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 9 Tahun 2014 bahwa pustakawan adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak untuk melaksanakan kegiatan kepustakawanan.⁴

Diketahui bahwa pustakawan merupakan seseorang yang bekerja di perpustakaan yang memiliki kompetensi, tugas, dan tanggung jawab untuk menjalankan semua aktivitas perpustakaan. Pustakawan tidak hanya dituntut untuk bisa menghimpun, mengolah, mengelola, mengemas, dan menyebarkan informasi tetapi ia juga harus mempunyai keterampilan sosial karena pekerjaannya cenderung lebih banyak berinteraksi dengan orang-orang disekitarnya.

Salah satu aspek yang mempengaruhi pustakawan dalam berinteraksi dengan orang lain adalah emosi.⁵ Goleman sebagai seorang psikolog ternama mengatakan bahwa untuk mencapai kesuksesan dalam dunia kerja bukan hanya kecerdasan intelektual saja yang dibutuhkan tetapi juga kecerdasan

³ *Undang-Undang Republik Indonesia No. 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan.*

⁴ *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya.*

⁵ Suryanto dan Gustina Erlianti, "Kecerdasan Emosional Pustakawan dalam Melayani Pemustaka", *Wahana Informasi Perpustakaan UAJY*, Vol. 22, Edisi Januari 2018, hlm. 16.

emosional. Kecerdasan emosional adalah kemampuan memahami perasaan diri sendiri, kemampuan memahami perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri, dan dalam hubungan dengan orang lain.⁶ Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa seseorang yang dapat mengontrol emosinya dengan baik akan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁷ Martin mengatakan bahwa kinerja seseorang tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain.⁸ Diketahui apabila seseorang memiliki kemampuan tersebut, maka akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Kemampuan tersebut oleh Daniel Goleman disebut dengan *Emotional Intelligence* atau kecerdasan emosional.

Goleman menyatakan kecerdasan emosional diantaranya mencakup aspek kemampuan memotivasi diri sendiri, mengatasi frustrasi, mengontrol desakan hati, mengatur suasana hati, berempati, dan kemampuan bekerja sama. Lebih lanjut dikatakan oleh Goleman bahwa faktor kecerdasan intelektual hanya menyumbang 20% bagi faktor-faktor yang menentukan

⁶ Daniel Goleman, *Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi*, terj. Alex Tri Kantjono, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005), hlm. 512.

⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), hlm. 67.

⁸ Anthony Dio Martin, "Aplikasi WQ Based HR Management System", *Majalah Manajemen*, No. 148, Desember 2000, hlm. 26.

sukses individu dalam hidup. Sedangkan 80% diisi oleh kekuatan-kekuatan lain termasuk diantaranya kecerdasan emosional.⁹

Selaras dengan pendapat Goleman tersebut, Segal juga menyatakan pentingnya kecerdasan emosional, terutama dalam hal pekerjaan. Menurutnya kecerdasan emosional memiliki peran penting di tempat kerja, di samping juga berperan dalam lingkungan keluarga, masyarakat, pengalaman romantis dan kehidupan spiritual. Bahkan kesadaran emosi membuat keadaan jiwa makin diperhatikan sehingga memungkinkan dapat menentukan pilihan-pilihan yang lebih baik tentang apa yang akan dikerjakan, bagaimana menjaga keseimbangan antara kebutuhan pribadi dan kebutuhan orang lain, dan dalam memilih pasangan hidup.¹⁰

Berdasarkan kedua pendapat di atas, maka terlihat bahwa kecerdasan emosional mengandung aspek-aspek yang sangat penting yang dibutuhkan dalam bekerja. Misalnya, kemampuan memotivasi diri sendiri, mengendalikan emosi, mengenali emosi orang lain, mengatasi frustrasi, mengatur suasana hati, dan faktor-faktor penting lainnya. Jika aspek-aspek tersebut dapat dimiliki dengan baik oleh setiap pustakawan dalam bekerja, maka akan membantu mewujudkan kinerja yang baik. Dengan demikian, dapat terlihat jelas bahwa kecerdasan emosional berpengaruh pada kinerja pustakawan, termasuk pustakawan yang ada di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan.

⁹ Daniel Goleman, *Mengapa Emotional Intelligence Lebih Tinggi Daripada IQ*, terj. T. Hermaya, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2006), hlm. 44.

¹⁰ Jeanne Segal, *Melejitkan Kepekaan Emosional: Cara Baru Praktis untuk Mendayagunakan Potensi Insting dan Kekuatan Emosi Anda*, terj. Ari Nilandari, (Bandung: Kaifa, 2000), hlm. 27.

Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan adalah perpustakaan umum yang mengelola berbagai jenis koleksi dan melayani pengguna serta menerapkan teknologi informasi dalam pelaksanaan pekerjaan. Untuk menunjang aktivitas perpustakaan tersebut, maka dibutuhkan kinerja pustakawan yang baik. Seperti yang telah dikemukakan oleh Goleman bahwa kecerdasan emosional memegang peranan penting dalam menunjang pekerjaan pustakawan sebagai penyedia dan pemberi layanan informasi karena dapat menuntun pustakawan dalam mengatasi berbagai situasi buruk yang mungkin terjadi pada saat bekerja.

Diketahui bahwa Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan banyak sekali aktivitas layanan perpustakaan seperti layanan sirkulasi, layanan referensi, terbitan berkala, dan lain-lainnya. Untuk mendukung aktivitas layanan tersebut, Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan memiliki jumlah pustakawan yang relatif banyak yaitu berjumlah 23 pustakawan. Pustakawan di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan selalu berusaha melayani pemustaka dengan sebaik mungkin sesuai dengan standar yang ada namun tetap saja bisa memicu emosi negatif dari pustakawan itu sendiri yang pada akhirnya berdampak pada citra negatif pustakawan tersebut.

Citra negatif dapat muncul melalui hal seperti ketika pemustaka meminta bantuan kepada pustakawan untuk mencari koleksi yang dibutuhkannya, tetapi pustakawan tersebut menunjukkan mimik wajah yang tidak bersahabat dan tidak memberikan layanan yang baik pada pemustaka

dikarenakan kondisi emosi pustakawan tersebut dalam keadaan buruk. Oleh karena itu, pustakawan untuk menjadi pribadi yang berprestasi dan agar tujuan kerjanya dapat tercapai maka memerlukan kemampuan dalam mengelola emosi, baik emosi positif maupun emosi negatif. Mengingat sebagian besar tidak bisa mengontrol penyebab munculnya emosi negatif yang datang dari luar (eksternal), maka satu-satunya yang masih dapat dilakukan adalah dengan mengoptimalkan kecerdasan emosional yang kita miliki.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis ingin mengkaji lebih jauh kecerdasan emosional dan kinerja yang dimiliki Pustakawan Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan sehingga penulis mengambil judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pustakawan di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan”**. Memperhatikan permasalahan yang ada, penulis berpendapat bahwa studi ini merupakan sesuatu yang menarik untuk diteliti karena kecerdasan emosional itu sangat erat hubungannya dengan kinerja pustakawan yang sebagai profesi pelayanan harus memberikan pelayanan lebih baik ketika melayani pemustaka guna meningkatkan minat baca. Jika pelayanan yang diberikan buruk, minat baca yang sudah rendah maka akan semakin rendah. Penelitian ini juga berada dalam lingkup kajian Ilmu Perpustakaan serta penelitian sejenis ini belum pernah dilakukan oleh mahasiswa Ilmu Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis mengidentifikasi beberapa masalah yang akan dijadikan bahan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Mencapai kesuksesan dalam dunia kerja bukan hanya kecerdasan intelektual saja yang dibutuhkan tetapi juga kecerdasan emosional. Sehingga perlu penelitian lebih jauh mengenai pengaruh kecerdasan emosional dalam mendukung kesuksesan di dunia kerja khususnya pada profesi pustakawan.
2. Kecerdasan emosional memegang peranan penting dalam menunjang pekerjaan pustakawan.
3. Kurangnya kesadaran emosi pustakawan dalam menjaga keseimbangan antara kebutuhan pribadi dan kebutuhan orang lain.
4. Aspek-aspek kecerdasan emosional belum sepenuhnya dimiliki setiap pustakawan dalam bekerja untuk membantu mewujudkan kinerja yang baik.
5. Indikator kecerdasan emosional belum sepenuhnya dimiliki oleh setiap pustakawan dalam mencapai hasil kinerja yang baik.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilaksanakan dengan terarah dan mendapatkan hasil yang baik, maka perlu adanya pembatasan masalah. Penelitian ini berfokus mengenai tingkat kecerdasan emosional yang

ditinjau dari lima sub variabel dan tingkat kinerja pustakawan yang ditinjau dari sembilan sub variabel, serta mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pustakawan di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan. Objek dalam penelitian ini adalah Pustakawan Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah:

- a. Bagaimana tingkat kecerdasan emosional pustakawan di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan?
- b. Bagaimana tingkat kinerja pustakawan di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan?
- c. Adakah pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pustakawan di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui :

- a. Tingkat kecerdasan emosional pustakawan di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan.
- b. Tingkat kinerja pustakawan di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan.

- c. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pustakawan di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini, yaitu :

a. Manfaat Teoritis

Menambah ilmu dan wawasan bahwa dalam memberikan pelayanan publik yang baik serta untuk meningkatkan minat baca, kecerdasan emosional merupakan satu hal penting yang harus dimiliki pustakawan selain kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual.

b. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pihak pustakawan terkait manfaat yang dapat diperoleh untuk meningkatkan kinerja pustakawan melalui kecerdasan emosional.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan dalam meningkatkan kinerja pustakawan.

- c. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi pustakawan lainnya bahwa kecerdasan emosional merupakan salah satu keterampilan yang harus dimiliki oleh pustakawan.

E. Definisi Operasional

1. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan atau inteligensi dapat didefinisikan melalui dua jalan yaitu secara kuantitatif adalah proses belajar untuk memecahkan masalah yang dapat diukur dengan tes inteligensi, dan secara kualitatif adalah suatu cara berpikir dalam membentuk konstruk bagaimana menghubungkan dan mengelola informasi dari luar yang disesuaikan dengan dirinya.¹¹ Kecerdasan diartikan juga sebagai suatu kapasitas umum dari individu untuk bertindak, berpikir rasional dan berinteraksi dengan lingkungan secara efektif.¹² Karena itu, dapat diketahui bahwa kecerdasan atau inteligensi adalah kemampuan untuk menguasai kemampuan tertentu.

Sementara itu, akar kata emosi adalah *movere* kata kerja bahasa Latin yang berarti “*menggerakkan, bergerak*” ditambah awalan “e” untuk memberi arti “*bergerak, menjauh*”, menyiratkan bahwa kecenderungan bertindak merupakan hal mutlak dalam emosi. Semua emosi, pada dasarnya adalah dorongan untuk bertindak, rencana seketika untuk mengatasi masalah yang telah ditanamkan secara berangsur-angsur (*evolusi*), dan emosi juga sebagai perasaan dan pikiran-pikiran khas, suatu keadaan biologis dan psikologis serta rangkaian kecenderungan untuk bertindak.

¹¹ Casmini, *Emotional Parenting: Dasar-Dasar Pengasuhan Kecerdasan Anak* (Yogyakarta: Pilar Medika, 2007), hlm. 14.

¹² Syaiful Sagala, *Konsep dan Makna Pembelajaran* (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 82.

Emosi dapat dikelompokkan pada rasa marah, kesedihan, takut, kenikmatan, cinta, terkejut, jengkel, dan malu.¹³

Kecerdasan emosional adalah kemampuan memahami perasaan diri sendiri, kemampuan memahami perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri, dan dalam hubungan dengan orang lain.¹⁴ Kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) juga merupakan kemampuan untuk mengenali emosi diri sendiri dan emosi orang lain yang merujuk pada kemampuan memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, serta berempati dan berdoa.¹⁵

Demikian dapat diketahui bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk memahami serta mengatur suasana hati agar tidak melumpuhkan kejernihan berfikir otak rasional, tetapi mampu menampilkan beberapa kecakapan, baik kecakapan pribadi maupun kecakapan antar pribadi.

¹³ Daniel Goleman, *Working With Emotional Intelligence*, terj. Alex Tri Kantjono, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2002), hlm. 7.

¹⁴ Goleman, *Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi*, hlm. 512.

¹⁵ Daniel Goleman, *Kecerdasan Emosional*, terj. T. Hermaya, (Jakarta: Gramedia, 2007), hlm. 45.

2. Kinerja Pustakawan

Kata kinerja dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia* adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja.¹⁶ Dikatakan bahwa kinerja berasal dari kata *job performance* disebut juga *actual performance*, prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang. Dengan demikian, kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.¹⁷

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha, dan kesempatan.¹⁸ Berdasarkan paparan di atas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja juga adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Sementara itu, kata pustakawan berasal dari kata “pustaka”, dengan penambahan kata “wan” diartikan sebagai orang yang pekerjaannya atau

¹⁶ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2001), hlm. 570.

¹⁷ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Bandung: Rafika Aditama, 2011), hlm. 260.

¹⁸ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), hlm. 160.

profesinya terkait erat dengan dunia pustaka atau bahan pustaka.¹⁹ Pustakawan menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 9 Tahun 2014 bahwa pustakawan adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak untuk melaksanakan kegiatan kepustakawanan.²⁰ Sementara itu, Sulistyio-Basuki mendefinisikan pustakawan adalah orang yang memberikan dan melaksanakan kegiatan perpustakaan dalam usaha pemberian pelayanan kepada masyarakat sesuai misi yang diemban oleh badan induknya berdasarkan ilmu perpustakaan, dokumentasi, dan informasi yang diperolehnya melalui pendidikan.²¹ Dapat disimpulkan bahwa pustakawan adalah seorang pegawai negeri sipil (PNS) yang bekerja di dalam perpustakaan dan memiliki kompetensi atau keahlian di dalam bidang pengolahan dan pelayanan perpustakaan untuk dapat memenuhi tujuan serta misi dari pihak perpustakaan itu sendiri.

Dari semua paparan di atas dapat dikatakan bahwa yang disebut kinerja pustakawan adalah tingkat keberhasilan pustakawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan mencapai tujuan yang ditetapkan, ditunjukkan dengan kemampuan, cara berperilaku, dan hasil tugasnya.

¹⁹ Rachman Hermawan dan Zen Zulfikar, *Etika Kepustakawanan: Suatu Pendekatan terhadap Profesi dan Kode Etik Pustakawan Indonesia* (Jakarta: Sagung Seto, 2006), hlm. 45.

²⁰ Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2014 Tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya.

²¹ Basuki, *Pengantar Ilmu Perpustakaan*, hlm. 8.

F. Definisi Konseptual

1. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) sebagai kemampuan mengenali diri sendiri, serta mengelola emosi pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.²² Terdapat lima dimensi atau komponen kecerdasan emosional (EQ) yang keseluruhannya diturunkan menjadi dua puluh lima kompetensi. Apabila kita menguasai cukup enam atau lebih kompetensi yang menyebar pada kelima dimensi (EQ) tersebut, akan membuat seseorang menjadi professional yang andal.²³

Kelima dimensi atau kecakapan dasar tersebut merupakan indikator dalam mengukur kecerdasan emosional, yaitu sebagai berikut:

- a. Kesadaran diri atau pengenalan diri (*self awareness*), artinya mengetahui keadaan dalam diri, hal yang lebih disukai, dan intuisi. Kompetensi dalam dimensi pertama adalah mengenali emosi sendiri, mengetahui kekuatan dan keterbatasan diri, dan keyakinan akan kemampuan sendiri.
- b. Pengaturan diri atau pengendalian diri (*self regulation*), artinya mengelola keadaan dalam diri dan sumber daya diri sendiri. Kompetensi dimensi kedua ini adalah menahan emosi dan dorongan negatif, menjaga norma kejujuran dan integritas, bertanggung jawab atas kinerja pribadi, luwes terhadap perubahan, dan terbuka terhadap ide-ide serta informasi baru.

²² Goleman, *Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi*, hlm. 512.

²³ Daniel Goleman, *Mengapa Emotional Intelligence Lebih Tinggi Daripada IQ*, terj. T. Hermaya, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2000), hlm. 6.

- c. Motivasi (*motivation*), artinya dorongan yang membimbing atau membantu peraih atau tujuan. Kompetensi dimensi ketiga adalah dorongan untuk menjadi lebih baik, menyesuaikan dengan sasaran kelompok atau organisasi, kesiapan untuk memanfaatkan kesempatan, dan kegigihan dalam memperjuangkan kegagalan dan hambatan.
- d. Empati (*empathy*), yaitu kesadaran akan perasaan, kepentingan, dan keprihatinan orang. Dimensi keempat terdiri dari kompetensi *understanding others, developing others, customer service*, menciptakan kesempatan-kesempatan melalui pergaulan dengan berbagai macam orang, membaca hubungan antar keadaan emosi dan kekuatan hubungan suatu kelompok. Di antara tingkat empati yang paling tinggi adalah menghayati masalah atau kebutuhan-kebutuhan yang tersirat di balik perasaan seseorang.
- e. Keterampilan sosial (*social skills*) artinya kemahiran dalam menggugah tanggapan yang dikehendaki oleh orang lain. Diantaranya adalah kemampuan persuasi, mendengar dengan terbuka dan memberi pesan yang jelas, kemampuan menyelesaikan pendapat, semangat *leadership*, kolaborasi dan kooperasi, serta *team building*.²⁴

²⁴ *Ibid.*, hlm. 6.

2. Kinerja Pustakawan

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas dengan baik.²⁵ Sedangkan 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.²⁶ Karenanya, dapat diketahui bahwa kinerja pustakawan adalah hasil yang dicapai oleh pustakawan dalam melaksanakan tugas kepustakawanan berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pustakawan yang telah ditetapkan oleh perpustakaan dan organisasi profesi.

Adapun indikator yang mengukur kinerja pustakawan dalam penelitian ini menggunakan teori Gomes²⁷ dan teori Hasibuan²⁸ yang meliputi :

- a. Kesetiaan pada organisasi
- b. Kuantitas kerja
- c. Kualitas kerja
- d. Pengetahuan tentang pekerjaan
- e. Keaslian gagasan atau kreativitas
- f. Kerja sama
- g. Kesadaran dan tanggung jawab
- h. Disiplin

²⁵ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 56.

²⁶ *Undang-Undang Republik Indonesia No. 43 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan*.

²⁷ Faustino Cordoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2002), hlm. 142.

²⁸ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 56.

i. *Personal qualities*

G. Tinjauan Pustaka

Sehubungan dengan penulisan penelitian tentang pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pustakawan di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan, perlu adanya tinjauan pustaka penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini. Di antara penelitian sejenis, telah penulis temukan beberapa dari hasil penelusuran, di antaranya sebagai berikut.

Penelitian pertama yang dilakukan oleh Meliana Kumala dari Universitas Negeri Semarang dengan judul *Pengaruh Kecerdasan Emosional pada Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Gaya Manajemen Konflik Kolaborasi dan Kompromi (Studi pada Karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah)*. Tujuan penelitian ini yaitu untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional, gaya manajemen konflik kolaborasi dan kompromi pada kinerja karyawan secara langsung dan secara tidak langsung yang dimediasi gaya kolaborasi dan gaya kompromi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah yang berjumlah 171 karyawan. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 120 karyawan yang diperoleh dengan menggunakan rumus slovin. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis deskriptif persentase, analisis regresi berganda secara parsial dan analisis jalur menggunakan SPSS for Windows versi 16.

Hasil penelitian ini adalah bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan pada gaya manajemen konflik kolaborasi dan kompromi. Gaya manajemen konflik kolaborasi dan kompromi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Gaya manajemen konflik kolaborasi dan kompromi mampu memediasi hubungan kecerdasan emosional pada kinerja karyawan.²⁹

Penelitian kedua yang dilakukan oleh Putri Susanti dari Universitas Muhammadiyah Surakarta dengan judul *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Pusat Penelitian Karet Balai Penelitian Getas)*. Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Karet Balai Penelitian Getas; 2) Untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Karet Balai Penelitian Getas; dan 3) Untuk mengetahui pengaruh antara kecerdasan emosional dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Karet Balai Penelitian Getas. Jenis penelitian ini adalah diskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini secara nyata dapat diidentifikasi dengan jelas, karena sifat dan identitas responden terdeteksi oleh manajemen. Sampel diambil sebanyak 50 karyawan, dengan teknik pengumpulan data menggunakan teknik angket. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis

²⁹ Meliana Kumala, "Pengaruh Kecerdasan Emosional pada Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Gaya Manajemen Konflik Kolaborasi dan Kompromi (Studi pada Karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah)," *Skripsi* (Semarang: Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, 2015).

adalah analisis regresi linear ganda, uji t dan uji F, selain itu dilakukan pula perhitungan koefisien determinasi, sumbangan relatif dan sumbangan efektif.

Hasil penelitian ini adalah: 1) Ada pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Karet Balai Penelitian Getas. 2) Ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Karet Balai Penelitian Getas. dan 3) Ada pengaruh antara kecerdasan emosional dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Karet Balai Penelitian Getas.³⁰

Penelitian ketiga yang dilakukan oleh Via Septi Ana dari Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan judul *Hubungan Kecerdasan Emosional dan Profesionalitas Tenaga Perpustakaan di Kantor Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Kulon Progo*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kecerdasan emosional dan profesionalitas tenaga perpustakaan di Kantor Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Kulon Progo. Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Variabel dalam penelitian ini adalah variabel kecerdasan emosional (variabel independen) dan kinerja tenaga perpustakaan (variabel dependen). Metode pengumpulan data menggunakan angket/kuesioner, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan *korelasi*

³⁰ Putri Susanti, "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Pusat Penelitian Karet Balai Penelitian Getas)," *Skripsi* (Surakarta: Program Studi Pendidikan Akuntansi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2014).

product moment dan yang diolah menggunakan program *SPSS version 17 for windows*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dan profesionalitas tenaga perpustakaan di Kantor Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Kulon Progo. Hasil tersebut ditunjukkan dengan nilai korelasi sebesar 0,750 dengan hubungan yang kuat selanjutnya taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa ada hubungan yang nyata atau signifikan antar variabel.³¹

Berdasarkan kajian pustaka yang telah dipaparkan di atas, ada persamaan mendasar dalam penelitian ini yaitu fokus penelitian pada kecerdasan emosional dan kinerja. Sementara itu, terdapat juga perbedaan pada penelitian sebelumnya, yaitu terdapat pada jumlah variabel, objek penelitian, tempat penelitian, dan analisis data yang dilakukan. Dengan demikian, berdasarkan perbedaan dengan penelitian sebelumnya, maka hasil dari penelitian ini tentu akan berbeda dengan penelitian-penelitian tersebut dan dapat dilanjutkan.

H. Metodologi Penelitian

Metode penelitian berasal dari kata “metode” yang artinya cara yang tepat untuk melakukan sesuatu. Sedangkan penelitian adalah suatu kegiatan untuk mencari, mencatat merumuskan dan menganalisis sampai menyusun

³¹Via Septi Ana, “Hubungan Kecerdasan Emosional dan Profesionalitas Tenaga Perpustakaan di Kantor Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Kulon Progo,” *Skripsi* (Yogyakarta: Program Studi Ilmu Perpustakaan, Fakultas Adab dan Ilmu Budaya, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014).

laporannya. Jadi metode penelitian adalah cara untuk mencari, mencatat, merumuskan dan menganalisis sesuatu sampai menyusun laporan. Sugiyono mengungkapkan bahwa metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.³²

1. Jenis Penelitian

Ada beberapa jenis penelitian dapat ditinjau berdasarkan:

- a. Tujuan Penelitian, terdapat tiga tujuan penelitian yaitu:
 - a) Deskriptif, yaitu jenis penelitian yang dilakukan dengan menjelaskan, mendeskripsikan suatu gejala peristiwa yang terjadi pada saat sekarang atau masa lalu yang terjadi.
 - b) Eksploratif, yaitu jenis penelitian yang bertujuan untuk menemukan suatu pengetahuan baru yang bertujuan untuk menemukan suatu pengetahuan baru yang sebelumnya ada dan menggali secara luas sebab atau hal yang mempengaruhi terjadinya suatu realita/gejala.
 - c) Verifikatif, yaitu jenis penelitian yang bertujuan untuk mengecek kebenaran hasil penelitian yang telah terlebih dahulu dilakukan.
 - d) Development, yaitu jenis penelitian yang bertujuan untuk mengembangkan, memperluas dan menggali lebih dalam sebuah teori yang dimiliki oleh ilmu tertentu.³³

³² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 45.

³³ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Yogyakarta: Rineka Cipta, 1993), hlm. 309-310.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan tujuan deksriptif yaitu penelitian yang menjabarkan suatu fenomena secara jelas berdasarkan pada data tetap berupa angka dan diolah dengan perhitungan statistik.

b. Pendekatan Penelitian, terdapat tiga pendekatan penelitian yaitu:

- a) Fenomenologi, yaitu penelitian ini bertujuan untuk mencari atau menemukan makna dari hal-hal yang esensial atau mendasar dari pengalaman hidup.
- b) Rasional, yaitu suatu cara untuk mencari tahu pengetahuan yang baru dengan anggapan bahwa segala sesuatu yang ingin diketahui itu ada didalam pikiran manusia (*internal wisdom*).
- c) Filsafat, yaitu suatu cara berfikir secara mendalam, sistematis, radikal dan universal dalam rangka mencari kebenaran suatu permasalahan yang ada.³⁴

Berdasarkan pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologi untuk mengetahui fenomena yang terjadi di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan tentang kecerdasan emosional dan kinerja pustakawan.

c. Tempat Penelitian, terdapat tiga tempat penelitian yaitu:

- a) Penelitian yang dilaksanakan di laboratorium biasanya penelitian yang dilakukan di laboratorium untuk masa sekarang

³⁴ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Yogyakarta: Rineka Cipta, 1990), hlm. 260-261.

- yang bisa diteliti di laboratorium bukan nopol ilmu pengetahuan saja tetapi banyak bidang seperti penelitian bahasa.
- b) Penelitian perpustakaan merupakan kegiatan yang cukup simple dan mengasyikan. Penelitian ini akan menghasilkan suatu kesimpulan tentang gaya bahasa buku, kecenderungan isi buku, tata tulis, *lag out*, ilustrasi, biasanya penelitian ini juga banyak menggunakan analisis isi buku (*content analysis*).
- c) Penelitian lapangan merupakan penelitian yang paling banyak dilakukan yaitu penelitian kancha atau lapangan sesuai dengan bidang maka penelitian akan berbeda-beda tempatnya. Penelitian pendidikan mempunyai kancha bukan hanya di sekolah tetapi dapat dikeluarga, masyarakat, pabrik, rumah sakit. Asal semuanya mengarah untuk tercapainya tujuan pendidikan.³⁵

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang bertempat di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan yang berlokasi di Jalan Demang Lebar Daun No. 47, Kota Palembang, Sumatera Selatan.

- d. Bidang Ilmu, semua bidang ilmu memerlukan pengembangan melalui kegiatan riset. Judul riset ini ialah Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pustakawan di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan, termasuk dalam bidang Ilmu Perpustakaan.

³⁵ Arikunto, *Manajemen Penelitian*, hlm. 16.

e. Variabel Penelitian, terdapat tiga jenis variabel dalam penelitian yaitu:

- a) Variabel Masa Lalu, yang dimaksud dengan penelitian masa lalu adalah penelitian tentang variabel yang kejadiannya sudah terjadi sebelum penelitian dilaksanakan.
- b) Variabel Masa Sekarang (*ex post facto*). (penelitian yang dilakukan setelah suatu kejadian itu terjadi) atau suatu peristiwa yang telah terjadi dan kemudian melihat ke belakang melalui data tersebut untuk menemukan faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut dan melacak kembali atas peristiwa yang mempengaruhi suatu hal yang akan diteliti yang berasal dari sebab permasalahan yang sekarang terjadi.
- c) Variabel Masa Akan Datang (*experimen*) yaitu suatu penelitian yang berusaha mencari pengaruh variabel tertentu terhadap variabel yang lain dalam kondisi yang terkontrol secara pasti dan umumnya dilakukan pada laboratorium.³⁶

Penelitian ini merupakan jenis variabel masa lalu yaitu penelitian tentang variabel yang kejadiannya sudah terjadi sebelum penelitian dilaksanakan. Variabel pada penelitian ini diklasifikasikan menjadi dua bagian, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas (*independent variabel*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel terikat (*dependent variabel*) adalah variabel yang dipengaruhi

³⁶ *Ibid.*, hlm. 271-272.

oleh variabel lain.³⁷ Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional dan variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja pustakawan. Dengan demikian, yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional dan kinerja pustakawan.

2. Populasi dan Responden

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.³⁸ Populasi dalam penelitian ini adalah 23 pustakawan Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan. Sementara itu, responden adalah orang-orang yang merespon atau menjawab pertanyaan penelitian baik pertanyaan tertulis maupun lisan.³⁹ Responden dalam penelitian ini adalah delapan kepala seksi pustakawan tersebut ditugaskan.

Jika pustakawan itu sendiri yang diteliti (ditanya dan akan merespon atau menanggapi pertanyaan) mengenai kecerdasan emosional dan kinerjanya, maka jawabannya bisa sangat subjektif (cenderung menilai diri baik). Oleh karena itu, dengan anggapan (asumsi) yang dianggap paling tahu (bisa menilai, karena mengenal secara personal pustakawan) yaitu kepala seksi sebagai pimpinannya. Dengan demikian, maka sebaiknya kepala seksi yang menilai kecerdasan emosional dan kinerja pustakawan tersebut secara objektif. Kepala seksi memberikan penilaian melalui

³⁷ Anwar Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis* (Jakarta: Salemba Empat, 2012), hlm. 50.

³⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, hlm.115.

³⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Bina Aksara, 2003), hlm. 10.

kuesioner yang telah disediakan oleh peneliti dengan mencantumkan nama pustakawan yang dinilai. Berikut ini daftar nama kepala dan pustakawan di tiap seksi:

Tabel 1.1
Daftar Nama Kepala Seksi dan Pustakawan

No	Nama Kepala	Seksi	Nama Pustakawan
1.	Dra. Hj. Rohana Dewi, M.Si	Deposit	1. Sri Yuda Hartati, S.AP 2. Sri Kuntari, S.Kep
2.	Khoiriyyah, S. STP., M.Si	Pengembangan Koleksi dan Pengolahan Bahan Perpustakaan	1. Aprilayti Br. Tarigan, S.AP 2. Vera Nilasari, SP 3. Muhammad Syafei, SE 4. Rohilawati, S.Ag
3.	Drs. Faizal, A.Ma	Pembinaan dan Pengembangan Perpustakaan	1. Hj. Yunita, SH 2. Abdul, A.Md
4.	Betti Eliza, SE	Pengembangan Pembudayaan Kegemaran Membaca	1. Rosa Gitaria, S.IP., M.Si 2. Hasanudin, A. Md
5.	Noor Lailijaty, SE	Layanan dan Otomasi Perpustakaan	1. Nuryani, S. Sos 2. Erika Hasugian, S.AP 3. Ismawarni Wanela, S.ST 4. Maryati, S.Sos 5. Amir, A.Ma 6. Anita Karlina, S.S 7. Abd. Rahman, SH., M.Si 8. Karlana Dwi Putri, S.Sos 9. Feni Febrianti, A.Md
6.	Evi Rofiqoh, SE	Pembinaan dan Pengembangan Tenaga Perpustakaan	1. Drs. Suhana 2. Hj.Rusnani, SE
7.	Misdarwansi, SH, M.Si	Alih Media dan Pelestarian Bahan Perpustakaan	1. Salmin, S.AP
8.	M. Yusriadi Kamah, SAP	Konservasi dan Perawatan Bahan Perpustakaan	1. Bambang Sugeng, SH

3. Hipotesis Penelitian

Hipotesis Alternatif (H_1): Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pustakawan di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan.

Hipotesis Nol (H_0): Kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja pustakawan di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan.

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t (ttest) untuk melihat sejauh mana pengaruh (positif/negatif) variabel bebas (X = Kecerdasan Emosional) terhadap variabel terikat (Y = Kinerja Pustakawan).

Pengujian hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Jika t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima, variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
- b. Jika t hitung $>$ t tabel maka H_1 diterima, variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian dimaksudkan sebagai pencatatan peristiwa atau karakteristik dari sebagian atau seluruh elemen populasi penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti, yaitu :

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.⁴⁰ Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner tertutup yaitu responden hanya tinggal memberikan tanda (√) pada salah satu jawaban yang dianggap benar.

b. Dokumentasi

Peneliti juga menggunakan teknik dokumentasi untuk mengetahui profil serta data dari perpustakaan dan pustakawan. Dokumentasi yaitu sejumlah besar fakta dan data tersimpan dalam bahan yang berbentuk surat-surat, catatan harian, cenderamata, laporan, artefak, foto, dan sebagainya.⁴¹

5. Instrumen Penelitian

Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner dengan menggunakan teknik *Likert Scale* (Skala *Likert*). *Likert Scale* (Skala *Likert*) digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.⁴²

⁴⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 199.

⁴¹ Hamid Darmadi, *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial: Teori, Konsep, Dasar, dan Implementasi* (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 292.

⁴² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, hlm. 134.

Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata yaitu sangat baik, baik, ragu-ragu, tidak baik, dan sangat tidak baik. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor sebagai berikut:⁴³

Tabel 1.2
Pengukuran Skala Likert

No	Skala Likert	Pernyataan	Nilai
1.	SB	Sangat Baik	5
2.	B	Baik	4
3.	RG	Ragu-ragu	3
4.	TB	Tidak Baik	2
5.	STB	Sangat Tidak Baik	1

Sumber : Sugiyono, 2010.

Adapun kisi-kisi indikator untuk kuesioner variabel (X) kecerdasan emosional dapat dilihat pada tabel 1.2 dan variabel (Y) kinerja pustakawan dapat dilihat pada tabel 1.3, selanjutnya akan dibuat pernyataan yang akan dicantumkan pada lembar kuesioner penelitian.

⁴³ *Ibid.*, hlm. 135.

Tabel 1.3
Instrumen Penelitian Variabel (X) Kecerdasan Emosional

Variabel	Sub Variabel	Indikator
Kecerdasan Emosional (X)	1. Kesadaran Diri atau Pengenalan Diri	1. Dapat mengenali atau mengetahui faktor yang menyebabkan emosi meningkat 2. Memahami emosi yang terjadi pada diri sendiri
	2. Pengaturan Diri atau Pengendalian Diri	1. Mampu mengendalikan emosi diri sendiri 2. Dapat mengekspresikan emosi dengan tepat
	3. Motivasi	1. Selalu optimis dengan karir 2. Atasan mendorong untuk menjadi pegawai berprestasi
	4. Empati	1. Dapat merasakan perasaan orang lain 2. Mengerti apabila orang lain sedang menghadapi masalah
	5. Keterampilan Sosial	1. Selalu menjalin hubungan kerjasama diantara pegawai 2. Dapat berkomunikasi dengan atasan secara baik 3. Dapat berkomunikasi

		dengan sesama pegawai secara baik 4. Dapat berkomunikasi dengan pemustaka secara baik
--	--	--

Sumber : Daniel Goleman, 2000.

Tabel 1.4
Instrumen Penelitian Variabel (Y) Kinerja Pustakawan

Variabel	Sub Variabel	Indikator
Kinerja Pustakawan (Y)	1. Kesetiaan	1. Kesetiaan terhadap organisasi/lembaga 2. Kesetiaan terhadap masyarakat yang dilayani
	2. Kuantitas Kerja	1. Jumlah penyelesaian pekerjaan 2. Target penyelesaian pekerjaan
	3. Kualitas Kerja	1. Kesesuaian hasil kerja 2. Kesiapannya hasil kerja sesuai dengan waktu
	4. Pengetahuan tentang pekerjaan/kecakapan	1. Pengetahuan tentang pekerjaan 2. Memiliki kecakapan sesuai dengan bidang penempatan kerja
	5. Keaslian gagasan/kreativitas	1. Keaslian dari hasil kerja yang dilakukan dan memiliki kreativitas
	6. Kerjasama	1. Kemampuan dalam

		bekerjasama dalam sebuah tim
	7. Kesadaran/tanggung jawab	1. Memiliki kesadaran dan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan
	8. Disiplin	1. Kedisiplinan dalam mentaati peraturan organisasi
	9. <i>Personal qualities</i>	1. Kecakapan pegawai dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya sesuai dengan kompetensinya 2. Memiliki jiwa kepemimpinan 3. Memiliki sifat ramah

Sumber : Ardi Yus Aryadi, Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, *Tesis*, Yogyakarta: Program Studi Interdisciplinary Islamic Studies, Konsentrasi Ilmu Perpustakaan dan Informasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015.

Setelah dibuat indikator variabel antara kecerdasan emosional (X) dan kinerja pustakawan (Y), secara keseluruhan terdapat 27 indikator yang terdiri dari 12 indikator variabel kecerdasan emosional dan 15 indikator variabel kinerja pustakawan. Adapun tahap-tahap yang dilakukan dalam penyusunan kuesioner adalah sebagai berikut :

- Melakukan penyusunan kisi-kisi atau indikator-indikator untuk variabel kecerdasan emosional dan kinerja pustakawan.

- Menyusun item-item berdasarkan indikator-indikator variabel.
- Uji angket/kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

6. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur. Dengan kata lain, uji validitas ialah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam suatu penelitian.

Untuk mengetahui kevalidan dari instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data yang diperoleh dengan cara mengkorelasikan setiap skor variabel jawaban responden dengan total skor masing-masing variabel, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan total skor masing-masing variabel, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0,05 dan 0,01.⁴⁴

⁴⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 177-178.

Untuk menguji validitas alat ukur, dicari terlebih dahulu bagian-bagian dari alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor dengan rumus korelasi *Product Moment* sebagai berikut:⁴⁵

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = koefisien korelasi skor butir (X) dengan total (Y)
- n = ukuran sampel (responden)
- X = skor butir
- Y = skor total
- X^2 = kuadrat skor butir X
- Y^2 = kuadrat skor butir Y
- XY = perkalian skor butir X dengan skor butir Y

Setelah diketahui nilai r_{hitung} , maka peneliti akan membandingkannya dengan r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka pernyataan valid. Sebelum melihat r_{tabel} , terlebih dahulu harus diketahui derajat bebas/*degrees of freedom*-nya (df) , yaitu dengan rumus:⁴⁶

$$df = n - k$$

Keterangan:

- df = *deggrees of freedom*
- n = jumlah responden
- k = jumlah variabel

Dalam melakukan pengujian untuk mengetahui apakah kuesioner yang disusun tersebut valid dan mudah dipahami oleh

⁴⁵ Supardi, *Statistik Penelitian Pendidikan: Perhitungan, Penyajian, Penjelasan, Penafsiran dan Penarikan Kesimpulan* (Depok: Rajawali Pers, 2017), hlm. 56.

⁴⁶ Budhi Santoso, "Hubungan Antara Usability Website Perpustakaan dan Loyalitas Pemustaka di Perpustakaan Fakultas Teknik Universitas Gadjah Mada Yogyakarta," *Tesis* (Yogyakarta: Program Studi Interdisciplinary Islamic Studies, Konsentrasi Ilmu Perpustakaan dan Informasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017), hlm. 46-47.

responden, maka peneliti melakukan pengujian validitas kepada 5 orang responden. Dengan jumlah variabel 2, maka nilai $df = 5 - 2$ yaitu 3. Taraf kesalahan yang ditentukan peneliti dalam penelitian ini adalah 5% (taraf kepercayaan 95%), melihat tabel r pada angka 3, maka nilai r_{tabel} adalah 0,878. Artinya jika r_{hitung} lebih besar dari 0,878 maka pernyataan dinyatakan valid. Perbandingan antara nilai r_{hitung} dan r_{tabel} dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.5
Hasil Uji Validitas Kuesioner
Variabel (X) Kecerdasan Emosional

No. Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,915	0,878	Valid
2	0,886	0,878	Valid
3	0,915	0,878	Valid
4	0,960	0,878	Valid
5	0,915	0,878	Valid
6	0,933	0,878	Valid
7	0,915	0,878	Valid
8	0,946	0,878	Valid
9	0,915	0,878	Valid
10	0,915	0,878	Valid
11	0,915	0,878	Valid
12	0,960	0,878	Valid

Sumber: Data primer diolah Bulan Mei, 2019

Berdasarkan tabel 1.5 diatas, menunjukkan hasil uji validitas setiap variabel berdasarkan pada angka *corrected item-total correlation* atau r_{hitung} memiliki nilai yang lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,878. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dari variabel kecerdasan emosional dinyatakan

valid. Data tersebut diolah dengan menggunakan program *Microsoft Excel*.

Tabel 1.6
Hasil Uji Validitas Kuesioner
Variabel (Y) Kinerja Pustakawan

No. Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
13	0,991	0,878	Valid
14	0,927	0,878	Valid
15	0,930	0,878	Valid
16	0,991	0,878	Valid
17	0,991	0,878	Valid
18	0,991	0,878	Valid
19	0,991	0,878	Valid
20	0,991	0,878	Valid
21	0,930	0,878	Valid
22	0,991	0,878	Valid
23	0,991	0,878	Valid
24	0,991	0,878	Valid
25	0,991	0,878	Valid
26	0,927	0,878	Valid
27	0,991	0,878	Valid

Sumber: Data primer diolah Bulan Mei, 2019

Berdasarkan tabel 1.6 diatas, menunjukkan hasil uji validitas setiap variabel berdasarkan pada angka *corrected item-total correlation* atau r_{hitung} memiliki nilai yang lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,878. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dari variabel kinerja pustakawan dinyatakan valid. Data tersebut diolah dengan menggunakan program *Microsoft Excel*.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas, digunakan alat ukur dengan teknik *alpha cronbach* dengan rumus sebagai berikut:⁴⁷

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

Keterangan:

- r_i = Reliabilitas instrument
- k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
- $\sum s_i^2$ = Jumlah varian butir
- s_t^2 = Varian varian total

Untuk uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program *Microsoft Excel* menggunakan rumus *Cronbach's Alpa*. Hasilnya diperoleh nilai reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 1.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r_{tabel}	r_{hitung} (nilai <i>Cronbach's Alpha</i>)	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,60	0,927	Reliabel
Kinerja Pustakawan	0,60	0,994	Reliabel

Sumber: Data primer diolah Bulan Mei, 2019

Berdasarkan pengujian reliabilitas terhadap semua variabel dengan *Cronbach's Alpha* sebagaimana terlihat pada tabel 1.7

⁴⁷ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 365.

menunjukkan bahwa nilai Alpha > 0,60. Oleh karena itu, diketahui bahwa semua instrumen penelitian ini adalah reliabel atau sangat baik.

7. Teknik Analisis Data

a. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dalam statistik deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral), perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, perhitungan persentase.⁴⁸ Penelitian ini penyajian data menggunakan tabel, grafik, dan analisis data menggunakan rumus *mean* (rata-rata hitung) dan *grand mean*. Dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Mean } x = \frac{\sum x}{N}$$

Keterangan :

X = rata-rata hitung/ mean

$\sum x$ = jumlah semua nilai kuesioner

N = jumlah responden⁴⁹

⁴⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, hlm. 207-208.

⁴⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm. 135.

Setelah diketahui rata-rata dari jawaban responden, lalu dilakukan perhitungan menggunakan rumus *Grand Mean* untuk mengetahui rata-rata umum dari masing-masing butir pernyataan, rumus *Grand Mean* adalah sebagai berikut:

$$\text{Grand Mean (X)} = \frac{\text{Total rata-rata hitung}}{\text{Jumlah pernyataan}}$$

Untuk mencari rentang skala dari jawaban responden menggunakan rumus:

$$Rs = \frac{m-n}{b}$$

Keterangan :

Rs : Rentang skala
 m : skor tertinggi
 n : skor terendah
 b : skala penilaian⁵⁰

Maka perhitungan rentang skalanya sebagai berikut:

$$RS = \frac{5 - 1}{5}$$

$$RS = \frac{4}{5}$$

$$RS = 0,80$$

Sehingga rentang skalanya adalah 0,80, dengan rentang skala 0,80 kemudian dibuat skala penilaian sebagai berikut:

⁵⁰ Bilson Simanora, *Panduan Riset Prilaku Konsumen* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2008), hlm. 220.

Tabel 1.8
Skala Penilaian

No	Skor	Kategori
1.	4,20 – 5,0	Sangat Tinggi
2.	3,40 – 4,20	Tinggi
3.	2,60 – 3,40	Sedang
4.	1,80 – 2,60	Rendah
5.	1,00 – 1,80	Sangat Rendah

b. Regresi Linier Sederhana

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana, karena variabel yang terlibat dalam penelitian ini ada dua, yaitu kecerdasan emosional sebagai variabel bebas dan dilambangkan dengan X serta kinerja pustakawan sebagai variabel terikat dan dilambangkan dengan Y serta berpangkat satu. Analisis regresi linier sederhana dapat dilaksanakan apabila telah memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

- a. Sampel diambil secara random (acak).
- b. Variabel X dan variabel Y mempunyai hubungan yang kausal, dimana X merupakan sebab dan Y merupakan akibat.
- c. Nilai Y mempunyai penyebaran yang berdistribusi normal.
- d. Persamaan tersebut hendaknya benar-benar linier.

Apabila syarat-syarat tersebut tidak terpenuhi maka analisis regresi liner sederhana tidak dapat dilanjutkan.⁵¹

⁵¹ Agus Irianto, *Statistik Konsep Dasar dan Aplikasinya* (Jakarta: Kencana, 2007), hlm. 17.

Persamaan umum regresi linier sederhana adalah :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Variabel Response atau Variabel Akibat
(Dependen)

a = Konstanta

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen. Bila (+) arah garis naik dan bila (-) maka arah garis turun.

X = Variabel Predictor atau Variabel Faktor Penyebab (Independen)⁵²

I. Rencana Penelitian

Tabel 1.9
Jadwal Rencana Penelitian

Tahap Kegiatan	Tahun 2018/2019					
	Desember	Februari	Maret	April	Mei-Juni	Juli
Seminar Proposal						
BAB I						
BAB II						
Izin Penelitian dan BAB III						
BAB IV						
BAB V dan Sidang Munaqosah						

⁵² Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 261.

J. Sistematika Penulisan

Sistematika penyusunan skripsi pada umumnya terdiri dari beberapa bagian. Adapun beberapa bagian tersebut adalah sebagai berikut :

BAGIAN AWAL

Bagian ini berisi tentang judul penelitian, abstrak, pernyataan, persembahan, kata pengantar, pengesahan, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran.

BAGIAN INTI

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, identifikasi, rumusan dan batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, definisi operasional, definisi konseptual, tinjauan pustaka, metodologi penelitian, rencana penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan tentang teori-teori yang digunakan dan penelitian yang relevan dengan teori-teori yang digunakan.

BAB III DESKRIPSI WILAYAH PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang deskripsi umum mengenai profil tempat penelitian yang meliputi sejarah, visi dan misi perpustakaan, struktur organisasi perpustakaan, keadaan, dan sarana prasarana serta kondisi tempat penelitian tersebut.

BAB IV TEMUAN DAN ANALISIS DATA

Bab ini menjelaskan tentang temuan umum dan temuan khusus penelitian dan pembahasan hasil-hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran-saran.

BAGIAN AKHIR

Bagian akhir dari penulisan skripsi ini ialah daftar pustaka dan lampiran-lampiran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Perpustakaan Umum

1. Pengertian Perpustakaan Umum

Perpustakaan memiliki berbagai jenis salah satunya ialah perpustakaan umum. Perpustakaan umum merupakan perpustakaan yang bertugas mengumpulkan, menyimpan, mengatur, dan menyajikan bahan pustakanya untuk masyarakat umum. Perpustakaan umum diselenggarakan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat umum tanpa memandang latar belakang pendidikan, agama, adat istiadat, umur, jenis dan lain sebagainya, maka koleksi perpustakaan umum pun terdiri dari beraneka ragam bidang dan pokok masalah sesuai dengan kebutuhan informasi dari penggunaannya.⁵³

Sulistyo-Basuki juga mengatakan bahwa perpustakaan umum adalah perpustakaan yang didanai dari sumber yang berasal dari masyarakat seperti pajak dan retribusi, yang kemudian dikembalikan kepada masyarakat dalam bentuk layanan.⁵⁴ Sementara itu, Sudarsana menyebutkan bahwa perpustakaan umum merupakan lembaga layanan informasi dan bahan bacaan kepada masyarakat umum yang tidak membedakan lapisan, golongan,

⁵³ Sulistyo Basuki, *Periodisasi Perpustakaan Indonesia* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1994), hlm. 28.

⁵⁴ Basuki, *Pengantar Ilmu Perpustakaan*, hlm. 46.

lapangan pekerjaan, dan lain-lain yang akan menggunakan dan akan menjadi sasaran layanan perpustakaan.⁵⁵

Terkait dengan definisi perpustakaan umum, Sutarno juga mengatakan bahwa perpustakaan umum adalah lembaga pendidikan bagi masyarakat umum dengan menyediakan berbagai informasi, ilmu pengetahuan, teknologi dan budaya, sebagai sumber belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ilmu pengetahuan bagi seluruh lapisan masyarakat. Karena itu, posisi perpustakaan umum dalam mencerdaskan kehidupan bangsa sangat strategis.⁵⁶ Sementara itu, Hasugian mengemukakan bahwa perpustakaan umum merupakan sebuah perpustakaan atau sistem perpustakaan yang menyediakan akses yang tidak terbatas kepada sumber daya perpustakaan dan layanan gratis kepada warga masyarakat di daerah atau wilayah tertentu, yang didukung penuh atau sebagian dari dana masyarakat.⁵⁷

Dengan demikian, dapat diketahui bahwa perpustakaan umum adalah perpustakaan yang menyediakan berbagai informasi, ilmu pengetahuan, teknologi, budaya, dan sebagainya, serta memberikan pelayanan kepada masyarakat umum tanpa pandang bulu guna memenuhi kebutuhan informasi penggunanya. Perpustakaan umum juga didanai dari sumber pendanaan pajak dan retribusi dari masyarakat yang dikembalikan dalam bentuk layanan, sehingga memiliki posisi strategis untuk mencerdaskan kehidupan bangsa

⁵⁵ Bastiano Sudarsana, *Pembinaan Minat Baca* (Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2013), hlm. 1.20.

⁵⁶ Sutarno NS, *Manajemen Perpustakaan : Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Sagung Seto, 2006), hlm. 43.

⁵⁷ Jonner Hasugian, *Dasar-Dasar Ilmu Perpustakaan dan Informasi* (Medan: USU Press, 2009), hlm. 77.

dengan menjangkau dan menyajikan bahan pustaka pada semua lapisan masyarakat agar memperoleh berbagai tambahan informasi dan meningkatkan ilmu pengetahuan.

2. Tugas Perpustakaan Umum

Menurut Standar Nasional Perpustakaan 002:2011 tugas dari perpustakaan umum adalah sebagai berikut:

- a. Menyediakan sarana pengembangan kebiasaan membaca sejak usia dini
- b. Menyediakan sarana pendidikan seumur hidup
- c. Menunjang sistem pendidikan formal, non formal, dan informal
- d. Menyediakan sarana pengembangan kreativitas diri anggota masyarakat
- e. Menunjang terselenggaranya pusat budaya masyarakat setempat sehingga aspirasi budaya lokal dapat terpelihara dan berkembang dengan baik
- f. Mendayagunakan koleksi termasuk akses informasi koleksi perpustakaan lain serta berbagai situs Web
- g. Menyelenggarakan kerja sama dan membentuk jaringan informasi
- h. Menyediakan fasilitas belajar dan membaca
- i. Memfasilitasi pengembangan literasi informasi dan komputer
- j. Membina penyelenggaraan perluasan layanan perpustakaan proaktif antara lain melalui perpustakaan keliling

- k. Melakukan koordinasi pengembangan dan pembinaan perpustakaan di wilayahnya, termasuk pengolahan data profil perpustakaan.⁵⁸

Dengan demikian, dapat diketahui bahwa perpustakaan umum memiliki tugas untuk menyediakan, menunjang, mendayagunakan, memfasilitasi semua kebutuhan informasi bagi masyarakat, menyelenggarakan kerja sama, dan membentuk jaringan informasi. Serta juga memberikan pembinaan pada setiap perpustakaan yang berada di wilayahnya dan memperluas jangkauan layanan melalui penyelenggaraan perpustakaan keliling.

3. Fungsi Perpustakaan Umum

Dalam buku *Pedoman Umum Penyelenggaraan Perpustakaan Umum* fungsi dari perpustakaan umum ialah untuk:

- a. Pengkajian kebutuhan pemakai dalam hal informasi dan bahan bacaan
- b. Penyediaan bahan pustaka yang diperkirakan diperlukan melalui pembelian, langganan, tukar menukar, dan lain-lain
- c. Pengolahan dan penyiapan setiap bahan pustaka
- d. Penyimpanan dan pemeliharaan koleksi
- e. Pendayagunaan koleksi

⁵⁸ Sri Sumekar, dkk., *Standar Nasional Perpustakaan (SNP): Bidang Perpustakaan Umum dan Perpustakaan Khusus* (Jakarta: Perpustakaan Nasional RI, 2011), hlm. 8.

- f. Pemberian layanan kepada warga masyarakat baik yang datang langsung ke perpustakaan maupun yang menggunakan telepon, faximili, dan lain-lain
- g. Pengkajian dan pengembangan semua aspek kepastakawanan
- h. Pelaksanaan koordinasi dengan pihak Pemerintah Daerah, tokoh-tokoh masyarakat, mitra kerja lainnya
- i. Menjalin kerja sama dengan perpustakaan lain dalam rangka pemanfaatan koleksi bersama dan sarana/prasarana
- j. Pengelolaan dan ketatausahaan perpustakaan.⁵⁹

Menurut Standar Nasional Perpustakaan 002:2011 bahwa fungsi dari perpustakaan umum adalah sebagai berikut:

- a. Mengembangkan koleksi
- b. Menghimpun dan melestarikan koleksi terbitan dari muatan lokal
- c. Mengorganisasi materi perpustakaan
- d. Mendayagunakan koleksi
- e. Menyelenggarakan pendidikan pengguna, menerapkan teknologi informasi dan komunikasi
- f. Merawat materi perpustakaan
- g. Membantu peningkatan sumber daya perpustakaan di wilayahnya
- h. Mengkoordinasikan kampanye Gerakan Pembudayaan Gemar Membaca di wilayahnya.⁶⁰

⁵⁹ *Pedoman Umum Penyelenggaraan Perpustakaan Umum* (Jakarta: Perpustakaan Nasional RI, 2000), hlm. 6.

⁶⁰ Sumekar, dkk., *Standar Nasional Perpustakaan (SNP) : Bidang Perpustakaan Umum dan Perpustakaan Khusus*, hlm. 8.

Dengan demikian, dapat diketahui bahwa fungsi dari perpustakaan umum adalah sebagai tempat untuk menghimpun, mengolah, menyimpan, memelihara, melestarikan bahan pustaka, menyebarluaskan informasi, menjalin kerja sama dan memberikan layanan kepada masyarakat tanpa pandang bulu. Serta juga mengkoordinasikan dan mengembangkan kebudayaan gemar membaca pada semua lapisan masyarakat yang berada di wilayahnya.

4. Tujuan Perpustakaan Umum

Setiap perpustakaan tentu memiliki tujuan sesuai dengan jenis perpustakaan dan sasaran pengguna yang dilayaninya. Begitu juga dengan perpustakaan umum memiliki tujuan yang ingin dicapai. Tujuan dari perpustakaan umum adalah untuk memberikan kesempatan bagi masyarakat umum untuk membaca bahan pustaka yang dapat membantu meningkatkan mereka ke arah kehidupan lebih baik. Perpustakaan umum menyediakan sumber informasi yang cepat, murah, dan tepat mengenai topik-topik yang sedang hangat dalam masyarakat maupun topik yang berguna bagi mereka.⁶¹

Dalam buku *Manifesto Perpustakaan Umum UNESCO* yang dikutip oleh Sulisty-Basuki bahwa perpustakaan umum memiliki empat tujuan utama, yaitu:

- a. Memberikan kesempatan bagi umum untuk membaca bahan pustaka yang dapat membantu meningkatkan kehidupan yang lebih baik

⁶¹ Basuki, *Periodisasi Perpustakaan Indonesia*, hlm. 29.

- b. Menyediakan sumber informasi mengenai topik yang berguna bagi mereka dan yang sedang hangat dalam kalangan masyarakat
- c. Membantu warga untuk mengembangkan kemampuan yang dimilikinya sehingga yang bersangkutan akan bermanfaat bagi masyarakat sekitarnya, sejauh kemampuan tersebut dapat dikembangkan dengan bantuan bahan pustaka fungsi ini disebut fungsi pendidikan seumur hidup
- d. Bertindak selaku agen kultural, artinya perpustakaan umum merupakan pusat utama kehidupan budaya bagi masyarakat sekitarnya. Perpustakaan umum bertugas menumbuhkan apresiasi budaya masyarakat sekitarnya dengan cara menyelenggarakan pameran budaya, ceramah, pemutaran film, dan penyediaan informasi yang dapat meningkatkan keikutsertaan, kegemaran, dan apresiasi masyarakat terhadap segala bentuk seni budaya.⁶²

Sementara itu, menurut Hermawan dan Zen bahwa tujuan dari perpustakaan umum adalah sebagai berikut:

- a. Memberikan kesempatan kepada warga masyarakat untuk menggunakan bahan pustaka dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kesejahteraan
- b. Menyediakan informasi yang murah, mudah, cepat, dan tepat yang berguna bagi masyarakat dalam kehidupan sehari-hari

⁶² Basuki, *Pengantar Ilmu Perpustakaan*, hlm. 47.

- c. Membantu dalam pengembangan dan pemberdayaan komunitas melalui penyediaan bahan pustaka dan informasi
- d. Bertindak sebagai agen kultural sehingga menjadi pusat utama kehidupan budaya bagi masyarakat sekitarnya
- e. Memfasilitasi masyarakat untuk belajar sepanjang masa.⁶³

Tujuan dari perpustakaan umum yang telah diuraikan tersebut dapat tercapai, apabila perpustakaan umum dapat memberikan pelayanan prima kepada semua lapisan masyarakat. Karena maju mundurnya sebuah perpustakaan tidak lagi tergantung pada besar kecilnya gedung dan koleksi yang dimilikinya, tetapi tergantung pada kualitas sumber daya manusia atau pegawai perpustakaan.⁶⁴ Diketahui bahwa keberhasilan sebuah perpustakaan sangat dipengaruhi oleh adanya sumber daya manusianya yaitu pustakawan. Pustakawan memiliki peran yang sangat penting dalam membantu untuk mencapai tujuan atau sasaran yang diinginkan oleh perpustakaan serta dapat membantu perpustakaan dalam membangun citra positif dihadapan masyarakat.

Tidak jarang kita mendengar citra negatif mengenai pustakawan seperti seseorang yang galak, tidak ramah, dan tidak pernah senyum. Padahal tidak selamanya demikian, terkadang pustakawan tersebut telah berusaha melayani pemustaka dengan sebaik dan seramah mungkin, tetapi karena pemustaka memiliki karakter yang berbeda-beda tetap saja bisa memicu

⁶³ Rachman Hermawan dan Zen Zulfikar, *Etika Kepustakawanan: Suatu Pendekatan terhadap Profesi dan Kode Etik Pustakawan Indonesia* (Jakarta: Sagung Seto, 2006), hlm. 31.

⁶⁴ Anis Masruri, "Problematika Membangun Perpustakaan Masa Depan", *Media Informasi*, No. 11, Vol. XIII, 2002, Yogyakarta: UPT Perpustakaan Universitas Gadjah Mada, hlm. 4.

emosi negatif dari pustakawan itu sendiri yang pada akhirnya akan berdampak pada citra negatif mengenai pustakawan.⁶⁵

Hal tersebut diperjelas dalam cuplikan dialog antara pustakawan dan pemustaka dalam buku "*The Art of Library: Ikatan Essay Bergizi tentang Seni Mengelola Pustakawan*" karangan Endang Fatmawati yang menggambarkan sikap pemustaka yang tidak sopan, tidak memiliki tata krama, inginnya menyalahi aturan, bicaranya tinggi hati, serta sikap dan bahasa tubuhnya yang menampakkan kesombongan sehingga pustakawan di sini dituntut untuk mempunyai kecerdasan emosional sehingga dapat memberikan layanan yang baik kepada pemustakanya.⁶⁶

Dengan demikian, kecerdasan emosional diperlukan oleh pustakawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya serta mencapai tujuan dari perpustakaan, mengingat saat bekerja pustakawan akan berinteraksi dengan banyak orang. Karenanya, kecerdasan emosional memiliki peluang berkaitan dengan kinerja pustakawan. Apabila pustakawan dapat mengontrol emosinya dengan baik, maka akan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Kinerja yang baik merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pustakawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perpustakaan.

⁶⁵ Suryanto dan Gustina Erlianti, "Kecerdasan Emosional Pustakawan dalam Melayani Pemustaka", *Wahana Informasi Perpustakaan UAJY*, Vol. 22, Edisi Januari 2018, hlm. 17.

⁶⁶ Endang Fatmawati, *The Art of Library: Ikatan Esai Bergizi tentang Seni Mengelola Perpustakaan* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2010), hlm. 120.

B. Kecerdasan Emosional

1. Pengertian Kecerdasan Emosional

Kecerdasan atau inteligensi dapat didefinisikan melalui dua jalan yaitu secara kuantitatif adalah proses belajar untuk memecahkan masalah yang dapat diukur dengan tes inteligensi, dan secara kualitatif adalah suatu cara berpikir dalam membentuk konstruk bagaimana menghubungkan dan mengelola informasi dari luar yang disesuaikan dengan dirinya.⁶⁷ Kecerdasan diartikan juga sebagai suatu kapasitas umum dari individu untuk bertindak, berpikir rasional dan berinteraksi dengan lingkungan secara efektif.⁶⁸ Karena itu, dapat diketahui bahwa kecerdasan atau inteligensi adalah kemampuan untuk menguasai kemampuan tertentu.

Sementara itu, kata emosi diturunkan dari bahasa Prancis yaitu *emotion* dari *emouvoir* yang artinya kegembiraan.⁶⁹ Akar kata emosi juga berasal dari bahasa Latin yaitu *emovere* yang artinya bergerak atau menggerakkan. Arti kata ini menyiratkan bahwa kecenderungan bertindak merupakan hal mutlak dalam emosi. Emosi memancing tindakan, emosi menjadi akar dorongan untuk bertindak terpisah dari reaksi-reaksi yang tampak di mata.⁷⁰ Menurut *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, emosi didefinisikan sebagai luapan perasaan yang berkembang dan surut dalam

⁶⁷ Casmini, *Emotional Parenting : Dasar-Dasar Pengasuhan Kecerdasan Anak*, hlm. 14.

⁶⁸ Sagala, *Konsep dan Makna Pembelajaran*, hlm. 82.

⁶⁹ Wikipedia, *Emosi*, Diakses pada tanggal 26 Maret 2019, dari <https://id.m.wikipedia.org/wiki/emosi>.

⁷⁰ Goleman, *Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi*, hlm. 7.

waktu singkat, serta keadaan dan reaksi psikologi dan fisiologis.⁷¹ Karena itu, dapat diketahui bahwa emosi adalah suatu keadaan gejolak jiwa yang berhubungan dengan pikiran dan perasaan yang meliputi rasa senang, cinta, terharu, sedih, marah, cemburu, cemas, takut, panik dan sebagainya.

Menurut Wibowo bahwa kecerdasan emosional adalah kecerdasan untuk menggunakan emosi sesuai dengan keinginan, kemampuan untuk mengendalikan emosi sehingga memberikan dampak yang positif.⁷² Sementara itu, menurut Patton kecerdasan emosional merupakan mengetahui emosi secara efektif untuk mencapai tujuan, membangun hubungan produktif, dan meraih keberhasilan di tempat kerja.⁷³ Jadi, dapat diketahui bahwa kecerdasan emosional merupakan proses terbentuknya emosi yang di dalamnya mencakup keterampilan mengendalikan diri dan siap menghadapi ketidakpastian. Emosi yang tersalur secara efektif akan mampu memotivasi dan menjaga semangat disiplin diri dalam usaha mencapai tujuan.

Adapun teori yang digunakan peneliti adalah teori dari Daniel Goleman. Ia mengatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan memahami perasaan diri sendiri, kemampuan memahami perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri, dan dalam hubungan dengan orang lain.⁷⁴ Dibandingkan dengan teori yang lain, teori ini sudah mencakup dan

⁷¹ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Pusat Bahasa, 2008), hlm. 387.

⁷² B.S Wibowo, *Sharpehing Our Concept and Tools* (Bandung: Syamil Cipta Media, 2002), hlm. 5.

⁷³ Patricia Patton, *Kecerdasan Emosional: Pengembangan Sukses Lebih Bermakna*, terj. Hermes, (Jakarta: Prehalindo, 2002), hlm. 11.

⁷⁴ Goleman, *Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi*, hlm. 512.

menjelaskan dari keseluruhan keterampilan-keterampilan yang harus dimiliki oleh seseorang agar memiliki kecerdasan emosional yang baik.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Ada dua faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional seseorang, yaitu:

a. Lingkungan Keluarga

Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi. Kecerdasan emosional dapat diajarkan pada saat masih bayi melalui ekspresi. Peristiwa emosional yang terjadi pada masa kanak-kanak akan melekat dan menetap secara permanen hingga dewasa. Kehidupan emosional yang dipupuk dalam keluarga sangat berguna bagi setiap individu kelak dikemudian hari.

b. Lingkungan Non Keluarga

Hal ini yang terkait adalah lingkungan masyarakat dan pendidikan. Kecerdasan emosional ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental. Pembelajaran ini biasanya ditujukan dalam suatu aktivitas seseorang diluar dirinya dengan emosi yang menyertai keadaan orang lain.⁷⁵

Seseorang akan memiliki kecerdasan emosional yang berbeda-beda, ada yang rendah, sedang, dan tinggi. Berikut ciri-ciri kecerdasan emosional yang tinggi antara lain :

⁷⁵ Daniel Goleman, *Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosional, Mengapa EI Lebih Penting dari IQ*, terj. T. Hermaya, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2009), hlm. 267.

- a. Optimal dan selalu berpikir positif pada saat menangani situasi-situasi dalam hidup. Seperti menangani peristiwa dalam hidupnya dan menangani tekanan-tekanan masalah pribadi yang dihadapi.
- b. Terampil dalam membina emosi, terampil di dalam mengenali kesadaran emosi diri dan ekspresi emosi dan kesadaran emosi terhadap orang lain.
- c. Optimal pada kecakapan kecerdasan emosi meliputi : intensionalitas, kreativitas, ketangguhan, hubungan antar pribadi, ketidakpuasan konstruktif.
- d. Optimal pada emosi belas kasihan atau empati, intuisi, kepercayaan, daya pribadi, dan integritas.
- e. Optimal pada kesehatan secara umum, kualitas hidup, dan kinerja yang optimal.⁷⁶

3. Aspek-Aspek Kecerdasan Emosional

Menurut Tridhonanto bahwa aspek- aspek kecerdasan emosional seseorang meliputi sebagai berikut :

- a. Kecakapan pribadi, yaitu kemampuan mengelola diri sendiri.
- b. Kecakapan sosial, yaitu kemampuan menangani suatu hubungan.
- c. Keterampilan sosial, yaitu kemampuan menggugah tanggapan yang dikehendaki orang lain.⁷⁷

⁷⁶ Casmini, *Emotional Parenting : Dasar-Dasar Pengasuhan Kecerdasan Anak*, hlm. 24.

⁷⁷ Tridhonanto, *Melejitkan Kecerdasan Emosi (EQ) Buah Hati* (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2009), hlm. 5.

4. Indikator Kecerdasan Emosional

Terdapat lima indikator kecerdasan emosional yang dapat menjadi pedoman bagi individu untuk mencapai kesuksesan, yaitu:

- a. Kesadaran diri, yaitu kemampuan individu yang berfungsi untuk memantau perasaan dari waktu ke waktu, mencermati perasaan yang muncul. Ketidakmampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya menandakan bahwa orang berada dalam kekuasaan emosi.
- b. Pengaturan diri, yaitu kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepas kecemasan, kemurungan, atau ketersinggungan dan akibat-akibat yang timbul karena kegagalan keterampilan emosi dasar. Seseorang yang mempunyai kemampuan yang rendah dalam mengelola emosi akan terus menerus bernaung melawan perasaan murung. Sementara mereka yang memiliki tingkat pengelolaan emosi yang tinggi akan dapat bangkit lebih cepat dari kemurungannya. Kemampuan mengelola emosi meliputi kemampuan penguasaan diri dan kemampuan menenangkan diri.
- c. Motivasi, yaitu kemampuan untuk mengatur emosi menjadi alat untuk mencapai tujuan dan menguasai diri. Seseorang yang memiliki keterampilan ini cenderung lebih produktif dan efektif dalam upaya apapun yang dikerjakannya. Kemampuan ini didasari oleh kemampuan mengendalikan emosi yaitu menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati.

- d. Mengenali emosi orang lain (empati), yaitu kemampuan yang bergantung pada kesadaran. Kemampuan ini merupakan keterampilan dasar dalam bersosial. Seorang yang empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain.
- e. Keterampilan sosial, yaitu merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain, mempertahankan hubungan dengan orang lain melalui keterampilan sosial, kepemimpinan, dan keberhasilan hubungan antar pribadi.⁷⁸

C. Kinerja Pustakawan

1. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja sendiri berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja merupakan suatu konsep yang universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi dan karyawan berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.⁷⁹ Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.⁸⁰

Mangkunegara menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

⁷⁸ Goleman, *Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosional, Mengapa EI Lebih Penting Dari IQ*, hlm. 58.

⁷⁹ Winardi, *Kamus Istilah Ekonomi* (Bandung: Tarsito, 1996), hlm. 44.

⁸⁰ Marikot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 2002), hlm. 195.

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁸¹ Sedangkan, Hasibuan mengatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu.⁸²

Sementara itu, Munasef mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya kinerja seseorang dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan.⁸³ Kinerja juga merupakan hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.⁸⁴

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan, bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan, dilihat dari kualitas maupun kuantitasnya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

2. Pengertian Pustakawan

Kata pustakawan berasal dari kata “pustaka”, dengan penambahan kata “wan” diartikan sebagai orang yang pekerjaannya atau profesinya berkaitan erat dengan dunia pustaka atau bahan pustaka. Dalam perkembangan selanjutnya, istilah pustakawan diperkaya lagi dengan istilah-

⁸¹ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 67.

⁸² Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm. 94.

⁸³ Munasef, *Manajemen Kepemimpinan di Indonesia* (Jakarta: Gunung Agung, 1986), hlm. 16.

⁸⁴ Mangkuprawira Sjafrri dan Aida Vitalaya Hubeis, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2007), hlm. 153.

istilah lain, meskipun hakikat pekerjaannya sama, yaitu sama-sama mengelola informasi diantaranya pakar informasi, pakar dokumentasi, pialang informasi, manajer pengetahuan, dan sebagainya.⁸⁵

Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 9 Tahun 2014 bahwa pustakawan adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak untuk melaksanakan kegiatan kepastakawanan.⁸⁶ Sementara itu, menurut Sulisty-Basuki pustakawan ialah orang yang memberikan dan melaksanakan kegiatan perpustakaan dalam usaha pemberian pelayanan kepada masyarakat sesuai misi yang diemban oleh badan induknya berdasarkan ilmu perpustakaan, dokumentasi, dan informasi yang diperolehnya melalui pendidikan.⁸⁷

Terkait dengan definisi pustakawan, Suwarno mengatakan bahwa pustakawan adalah orang yang benar-benar mengerti ilmu perpustakaan, setidaknya pernah mendapat pelatihan tentang kepastakawanan yang kemudian diberi tugas dan tanggung jawab oleh lembaga yang merekrut untuk bekerja di perpustakaan sesuai dengan kualifikasi ilmu yang di miliki.⁸⁸ Pustakawan juga merupakan profesi yang setara dengan profesi lainnya karena memiliki kompetensi dan telah memenuhi syarat sebagai pengelola perpustakaan yaitu memiliki pendidikan khusus, memiliki organisasi profesi,

⁸⁵ Hermawan dan Zulfikar, *Etika Kepustakawanan: Suatu Pendekatan terhadap Profesi dan Kode Etik Pustakawan Indonesia*, hlm. 45.

⁸⁶ *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2014 Tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya*.

⁸⁷ Basuki, *Pengantar Ilmu Perpustakaan*, hlm. 8.

⁸⁸ Wiji Suwarno, *Ilmu Perpustakaan dan Kode Etik Pustakawan* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2010), hlm. 92.

memiliki kode etik sebagai pedoman anggota profesi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat pengguna serta berorientasi kepada jasa.⁸⁹

Dari beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pustakawan adalah seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di perpustakaan dan memiliki kompetensi atau keahlian dalam melaksanakan kegiatan kepustakawanan seperti memberikan pelayanan kepada masyarakat pengguna sesuai dengan pedoman kode etik, guna memenuhi tujuan serta misi dari pihak perpustakaan itu sendiri.

3. Pengertian Kinerja Pustakawan

Dilihat dari paparan dan penjelasan di atas tentang kinerja dan pustakawan, maka dapat disimpulkan dan dipahami bahwa kinerja pustakawan adalah hasil yang dicapai oleh pustakawan dalam melaksanakan tugas kepustakawanan berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pustakawan yang telah ditetapkan oleh perpustakaan dan organisasi profesi.

Kinerja pustakawan seperti yang disebutkan dalam Kode Etik Pustakawan Indonesia diuraikan tentang kode etik yang harus dipahami oleh setiap pustakawan. Kode etik ini sebagai panduan kinerja semua pustakawan dalam melaksanakan tugasnya di bidang kepustakawanan. Dalam menjalankan tugasnya, ada beberapa sikap dasar yang harus dimiliki oleh setiap pustakawan sebagai pedoman dalam bertingkah laku yang harus

⁸⁹ T. Makmur, *Budaya Kerja Pustakawan di Era Digitalisasi: Perspektif Organisasi, Relasi, dan Individu* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015), hlm. 10.

dipatuhi.⁹⁰ Adapun sikap dasar bagi seorang pustakawan dalam Kode Etik Pustakawan Indonesia yaitu :

- a. Berupaya melaksanakan tugas sesuai dengan harapan masyarakat pada umumnya dan kebutuhan pengguna perpustakaan pada khususnya.
- b. Berupaya mempertahankan keunggulan kompetensi setinggi mungkin dan berkewajiban mengikuti perkembangannya.
- c. Berupaya membedakan pandangan atau sikap hidup pribadi dan tugas profesi.
- d. Menjamin bahwa tindakan dan keputusannya berdasarkan pada pertimbangan profesional.
- e. Tidak menyalahgunakan posisinya dengan mengambil keuntungan kecuali atas jasa profesi.
- f. Bersikap sopan dan bijaksana dalam melayani masyarakat, baik dalam ucapan maupun tindakan.

4. Indikator Kinerja Pustakawan

Penilaian kinerja dapat dikatakan sebagai proses yang sangat penting dalam usaha memelihara dan meningkatkan efektivitas sebuah perusahaan, institusi atau organisasi. Adapun unsur-unsur yang perlu dinilai dalam penilaian kinerja adalah menurut Hasibuan unsur-unsur penilaian kinerja seseorang dikatakan baik dapat dimulai dari beberapa hal, yaitu :

⁹⁰ *Kode Etik Pustakawan Indonesia Pasal 3, Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan* (Jakarta: Perpustakaan Nasional RI, 2007).

- a. Kesetiaan, yaitu tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku pegawai yang bersangkutan dalam kegiatannya sehari-hari dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kesetiaan pegawai terhadap organisasi sangat berhubungan dengan pengabdianya.
- b. Prestasi Kerja, yaitu kinerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja seseorang dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan dalam bekerja.
- c. Kedisiplinan, yaitu kesanggupan pegawai untuk mentaati segala ketentuan peraturan organisasi yang diberikan oleh yang berwenang serta kesanggupan untuk tidak melanggar aturan baik tertulis maupun lisan.
- d. Kreativitas, yaitu kemampuan pegawai dalam mengembangkan dan mengeluarkan potensi atau ide-ide yang ada dalam menyelesaikan sesuatu pekerjaan ataupun permasalahan dalam suatu organisasi.
- e. Kerjasama, yaitu kemampuan seorang pegawai untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas

dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan berhasil guna yang sebesar-besarnya.

- f. Kecakapan, yaitu keterampilan pegawai dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya dilihat dari pelaksanaan kerjanya sesuai dengan hasil yang dicapai.
- g. Tanggung jawab, yaitu kesanggupan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul risiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukan serta penanggungjawaban fasilitas yang ada.⁹¹

Sedangkan menurut Gomes bahwa kinerja seseorang dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut :

- a. Kuantitas kerja dalam suatu periode yang ditentukan (*quantity of work*).
- b. Kualitas kerja berdasarkan syarat kesesuaian dan kesiapannya (*quality of work*).
- c. Pengetahuan tentang pekerjaan (*job knowledge*).
- d. Keaslian gagasan yang muncul dan tindakan untuk menyelesaikan permasalahan (*creativity*).
- e. Kesetiaan bekerja sama dengan orang lain (*cooperation*).
- f. Kesadaran dan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja (*dependability*).

⁹¹ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 56.

- g. Semangat dalam melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawab (*initiative*).
- h. Kepribadian, kepemimpinan, keramah-ramahan, dan integritas pribadi (*personal qualities*).⁹²

⁹² Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 142.

BAB III

DESKRIPSI WILAYAH PENELITIAN

A. Sejarah Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan

Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan adalah suatu lembaga yang dinaungi oleh Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan, muatan materi sesuai dengan Peraturan Daerah No. 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Dalam mengemban tugas pokok dan fungsi dengan mengacu pada Peraturan Gubernur Sumatera Selatan No. 42 Tahun 2016 Tentang Susunan Organisasi, Uraian Tugas, dan Fungsi Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan.⁹³

Berikut ini penjabaran dari sejarah berdirinya Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan yaitu dimuat pada keputusan menteri sebagai berikut:

1. Pada tahun 1956 atas dasar SK Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 29103 Tahun 1956 didirikan Perpustakaan Negara.
2. Pada tahun 1978 atas dasar SK Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 095/0/1978 Perpustakaan Negara berubah menjadi Perpustakaan Wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sumatera Selatan.

⁹³ Dokumen Kasubbag Umum dan Kepegawaian Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan, 2016, hlm. 1.

3. Pada tahun 1980, berdasarkan SK Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 0164/1980 didirikan Perpustakaan Nasional RI di Jakarta yang berada di bawah jajaran Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
4. Berdasarkan tahun 1997, berdasarkan Keputusan Presiden No. 50 Tahun 1997, Struktur Organisasi Perpustakaan Nasional RI dikembangkan Eselonnya menjadi Eselon I dengan penambahan Struktur Organisasi dan Perpustakaan Daerah menjadi Eselon II.
5. Pada tahun 2000 Keputusan Presiden No. 50 Tahun 1997 diperbaharui dengan adanya Keputusan Presiden No. 67 Tahun 2000.
6. Tahun 2001 dengan diberlakukannya Otonomi Daerah Provinsi Sumatera Selatan dengan Peraturan Daerah No. 7 Tahun 2001 dan SK Gubernur No. 215/2001.
7. Tahun 2009 dikukuhkannya Struktur Organisasi Badan Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan atas dasar Peraturan Provinsi Sumatera Selatan No. 9 tahun 2008, dengan Eselonisasi yaitu Eselon II.
8. Tahun 2016, pada tanggal 23 November 2016 dikukuhkannya Struktur Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Dinas

Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan atas dasar Peraturan Gubernur Sumatera Selatan No.42 Tahun 2016.⁹⁴

Perpustakaan pertama kalinya berdiri dengan nama Perpustakaan Negara yang berlokasi di Jalan Kebon Duku, 24 Ilir Palembang. Kemudian dipindahkan di Jalan POM IX Taman Budaya Sriwijaya Palembang. Sejak tahun 1998 sampai sekarang gedung Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan berlokasi di Jalan Demang Lebar Daun No. 47 Palembang.⁹⁵ Menurut Peraturan Gubernur Sumatera Selatan No. 42 Tahun 2016 bahwa perpustakaan ini berfungsi, sebagai:

1. Instansi yang melakukan pengadaan bahan pustaka, pengumpulan, pengolahan, penyimpanan, dan pemberdayaan bahan pustaka baik cetak maupun non cetak yang berada di naungan Kepala Bidang Pengolahan.
2. Penyelenggaraan pembinaan semua jenis perpustakaan dan pustakawan.
3. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan tenaga pengolahan perpustakaan.

Pada hakikatnya Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan adalah milik seluruh masyarakat, sehingga pemerintah berkewajiban menjamin kelangsungan penyelenggaraan dan pengembangan perpustakaan sebagai pusat sumber belajar masyarakat, menjamin ketersediaan layanan perpustakaan secara merata, dan sebagai tempat meningkatkan dan

⁹⁴ *Ibid.*, hlm. 2.

⁹⁵ *Ibid.*, hlm. 3.

mengembangkan ilmu pengetahuan serta mengadakan promosi gemar membaca dengan memanfaatkan perpustakaan. Untuk itu masyarakat berkewajiban memelihara dan mengembangkan pertumbuhannya, serta menjaga kelestarian koleksinya sebagai aset budi luhur budaya dan intelektual bangsa hingga dapat bermanfaat bagi masyarakat guna kemajuan pendidikan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Dalam menjalankan fungsi manajemen di perpustakaan, Pemerintah Daerah menunjuk Kepala Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan. Berdasarkan data yang dihimpun oleh peneliti terdapat 18 orang yang memimpin perpustakaan tersebut dengan periode sebagai berikut:

1. Tahun 1956–1958 Perpustakaan Negara dipimpin oleh Bapak A. Rani.
2. Tahun 1958–1964 Perpustakaan Negara dipimpin oleh Bapak Taufik Nuskom.
3. Tahun 1964–1984 Perpustakaan Negara dipimpin oleh Bapak Drs. Muslim rozali.
4. Tahun 1984 –1992 adalah Perpustakaan Wilayah Departemen Pendidikan Budaya Provinsi Sumatera Selatan dipimpin oleh Bapak Saptuson A.Rachmad, BBA.
5. Tahun 1992–1995 Perpustakaan Daerah Provinsi Sumatera Selatan dipimpin oleh Bapak Drs. Ramli Thaher.
6. Tahun 1995–1998 Perpustakaan Nasional Provinsi Sumatera Selatan dipimpin oleh Bapak Drs. H. Idris Kamah.

7. Tahun 1998–2000 Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan dipimpin oleh Bapak Drs. H. Zainudin Kamal, MM., MBA.
8. Tahun 2001 Perpustakaan Nasional Provinsi Sumatera Selatan berubah nama menjadi Badan Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan dipimpin Oleh Bapak Drs. H. Zainuddin Kamal,MM., MBA.
9. Tahun 2003–2005 Badan Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan dipimpin oleh bapak Drs. H. Soeparno Ajamsuddin, MM.
10. Tahun 2005–2006 Badan Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan dipimpin oleh Ir. Hapzar Hanafi.
11. Tahun 2006–2008 Badan Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan dipimpin oleh Bapak H. Harun Al-Rasyid, SH.
12. Tahun 2008–2009 Badan Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan dipimpin oleh Ibu Hj. Euis Rosmiati, SST.,MM.
13. Tahun 2009 sampai dengan 31 Maret 2013 Badan Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan dipimpin oleh Bapak H.M. Asnawi, HD,SH.,M.Si.
14. Mulai 1 April 2013 sampai dengan April 2014 Badan Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan dipimpin oleh Bapak Drs. Suhana sebagai Plt.
15. Mulai Mei 2014 Badan Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan dipimpin oleh Bapak H. Maulana Aklil, S.IP., M.Si. sebagai Kepala Badan Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan.
16. Tahun 2015 Badan Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan dipimpin oleh H. Kabul Aman,S.H.,M.H. sebagai Kepala Baadan Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan.

17. Tahun 2016 bulan Desember Badan Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan berubah menjadi Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan dipimpin oleh Mislena, SE., MM. sebagai Plt. Kepala Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan.
18. Tahun 2017 Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan dipimpin kembali oleh H. Maulan Aklil, S.IP., M.Si. sebagai Kepala Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan.
19. Tahun 2018-sekarang, Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan dipimpin kembali oleh Mislena, SE., MM. sebagai Plt. Kepala Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan dan Kepala Bidang Pengembangan Perpustakaan & Pembudayaan Kegemaran Membaca.⁹⁶

B. Visi dan Misi Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan

Visi adalah penetapan tujuan jangka panjang suatu organisasi atau lembaga yang bersifat abstrak, mudah dipahami, memiliki keunggulan dari yang lain, terbayangkan, dan disusun oleh pimpinan bersama anggota lembaga. Sementara itu, misi adalah penjabaran visi dengan rumusan-rumusan kegiatan yang akan dilakukan dan hasilnya dapat diukur, dilihat, dirasakan, maupun dibuktikan karena bersifat kasat mata, sedangkan tujuannya adalah sasaran yang akan dicapai suatu perpustakaan dalam jangka pendek dan hasilnya bisa dirasakan.⁹⁷

⁹⁶ *Ibid.*, hlm. 4.

⁹⁷ Lasa HS, *Manajemen Perpustakaan* (Yogyakarta: Gama Media, 2008), hlm. 61.

1. Visi

“Perpustakaan sebagai Pusat Informasi, Menuju Masyarakat Sumatera Selatan Gemar Membaca”.

2. Misi

- a. Mengembangkan dan mendayagunakan koleksi baik tercetak terekam dan bentuk lain secara maksimal dengan memanfaatkan teknologi informasi didalam pengolahannya.
- b. Mengembangkan sumber daya perpustakaan melalui peningkatan sarana prasarana kompetensi sumber daya manusia dan tata kelola administrasi.

C. Sarana dan Prasarana

Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan letaknya sangat strategis yang berlokasi di Jalan Demang Lebar Daun No.47 Palembang menempati lahan seluas 8.308 m² dengan luas gedung keseluruhan 2.070 m² dan memiliki tiga lantai yang terdiri dari:

1. Lantai 1 terdiri atas:

- a. Teras/pendopo
- b. Lobby
- c. Ruang layanan informasi, layanan koleksi umum, layanan referensi, skripsi dan internet
- d. Ruang pengembalian buku dan penitipan tas
- e. Ruang pendaftaran anggota & bebas pustaka

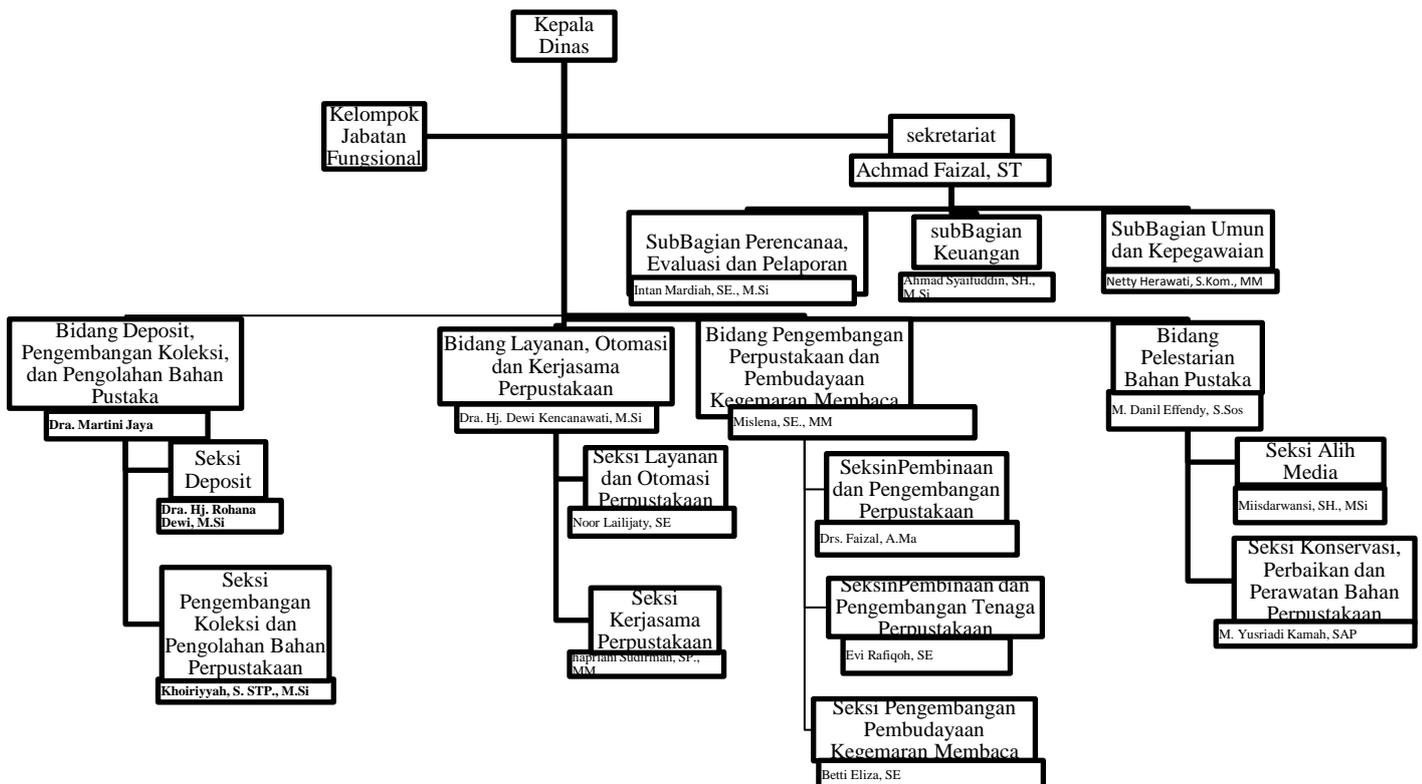
- f. Ruang koleksi Gol, 000 – 500
 - g. Ruang koleksi Gol, 600 – 900 dan fiksi
 - h. Ruang layanan keliling
 - i. Ruang akses internet
 - j. Ruang multimedia
 - k. Ruanag kepala bidang dan sub bidang layanan
 - l. Gudang
2. Lantai 2 terdiri dari:
- a. Ruang Kepala Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan
 - b. Ruang Sekertaris Perpustakaan
 - c. Ruang Kepala Bidang Deposit, pengadaan dan pelestarian Bahan pustaka
 - d. Ruang ADC
 - e. Ruang rapat pimpinan
 - f. Ruang keuangan
 - g. Kamar mandi
3. Lantai 3 terdiri dari:
- a. Ruang Kepala Pembinaan, penelitian dalam pengembangan Perpustakaan
 - b. Ruang kasubbid Pembinaan
 - c. Ruang Diklat
 - d. Ruang Subbid Penelitian, Pengembangan dan Kelembagaan
 - e. Ruang Proyek

f. Kamar Mandi

g. Dapur/Gedung

Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan juga mempunyai peralatan, sarana dan prasarana yang dapat mendukung seperti komputer untuk kelancaran di kantor, perangkat audio visual, dan mobil perpustakaan keliling untuk melayani masyarakat keseluruhan, sekolah, dan perguruan tinggi yang ada dalam wilayah provinsi Sumatera Selatan.

D. Srtuktur Organisasi



Dalam melaksanakan ketentuan Pasal 4 Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Selatan perlu diatur dan ditetapkan Peraturan Gubernur tentang Susunan Organisasi, Uraian Tugas, dan Fungsi Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan yang diatur berdasarkan Peraturan Gubernur Sumatera Selatan No. 42 Tahun 2016, yaitu sebagai berikut:

1. Kepala Dinas Perpustakaan

Kepala Dinas Perpustakaan mempunyai tugas membantu Gubernur menyelenggarakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintah provinsi di bidang perpustakaan. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Kepala Dinas Perpustakaan mempunyai fungsi:

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang perpustakaan.
- b. Penyelenggaraan urusan pelayanan, perencanaan, ketatausahaan, perlengkapan, kepegawaian, dan keuangan.
- c. Pengkoordinasian, penatausahaan, pemanfaatan, dan pengamanan barang milik negara/daerah.
- d. Penyelenggaraan, pengelolaan, pendayagunaan, dan pemantauan karya cetak/karya rekam.
- e. Penyelenggaraan pencetakan, dan penerbitan karya ilmiah populer dan karya-karya lainnya seperti bibliografi daerah, katalog induk daerah, bahan rujukan berupa indeks, bibliografi subyek, abstrak, literatur, sekunder, dan bahan pustaka lainnya.

- f. Penyelenggaraan pengembangan koleksi melalui pengadaan bahan perpustakaan, pembelian, hadiah, tukar menukar bahan perpustakaan, *hunting*, hibah, transliterasi, dan translasi.
- g. Penyelenggaraan penerimaan, pengolahan, deskripsi bibliografi, penentuan tajuk subjek, penyelesaian fisik bahan perpustakaan, verifikasi, validasi, dan pemasukan data ke pangkalan data.
- h. Penyelenggaraan layanan perpustakaan melalui sistem otomasi perpustakaan mengikuti pengembangan teknologi, informasi, dan komunikasi.
- i. Penyelenggaraan kerja sama antar perpustakaan dan membangun jejaring perpustakaan.
- j. Pembinaan dan pengembangan perpustakaan dan tenaga perpustakaan.
- k. Penyelenggaraan pengembangan pembudayaan kegemaran membaca melalui pengkajian minat baca masyarakat, sosialisasi, bimbingan teknis, dan evaluasi pembudayaan kegemaran membaca.
- l. Penyelenggaraan pelestarian isi/nilai informasi bahan perpustakaan melalui alih media dan konservasi.
- m. Pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan urusan perencanaan, ketatausahaan, perlengkapan, kepegawaian, dan keuangan. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, sekretariat mempunyai fungsi:

- a. Pelaksanaan, sinkronisasi, dan integrasi pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi.
 - b. Pelaksanaan urusan perencanaan meliputi penyusunan program dan anggaran, evaluasi dan pelaporan.
 - c. Pelaksanaan urusan ketatausahaan dan kepegawaian meliputi urusan persuratan, kearsipan, serta kepegawaian.
 - d. Pelaksanaan urusan keuangan meliputi urusan pengelolaan administrasi keuangan dan gaji pegawai, verifikasi, dan akuntansi.
 - e. Pengelolaan penatausahaan, pemanfaatan, dan pengamanan barang milik negara/daerah.
 - f. Pelaksanaan urusan hubungan masyarakat dan keprotokolan.
 - g. Pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- 1) Sub bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas:
- a. Mengelolah urusan surat menyurat, pengetikan, pengadaan dan pengarsipan.

- b. Mengurus administrasi perjalanan dinas dan tugas keprotokolan.
 - c. Melaksanakan urusan rumah tangga, keamanan kantor, penyelenggaraan rapat dinas dan dokumentasi.
 - d. Menyusun rencana kebutuhan, pengadaan, dan pengolahan inventaris perlengkapan kantor.
 - e. Melaksanakan perawatan, pemeliharaan, perbaikan gedung dan perlengkapan kantor serta proses penghapusan barang inventaris.
 - f. Melaksanakan kegiatan tata usaha kepegawaian.
 - g. Mempersiapkan urusan mutasi.
 - h. Melaksanakan upaya pengembangan karier, kesejahteraan dan disiplin pegawai.
 - i. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- 2) Sub bagian program dan perencanaan mempunyai tugas:
- a. Mengumpulkan, mengelola, dan menyajikan data bidang perencanaan dan anggaran.
 - b. Menyusun rencana program kerja dan penganggaran jangka pendek serta jangka panjang.
 - c. Memantau, menganalisa, dan mengevaluasi pelaksanaan program kerja dan anggaran.

- d. Melaksanakan kegiatan akuntabilitas dan pelaporan pelaksanaan program kerja dan anggaran.
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

3) Sub bagian keuangan mempunyai tugas:

- a. Menghimpun data dan menyiapkan bahan kebutuhan dalam rangka penyusunan anggaran keuangan.
- b. Mengelola anggaran keuangan termasuk pembayaran gaji dan hak-hak lainnya.
- c. Melaksanakan laporan pertanggungjawaban anggaran.
- d. Pelaksanaan lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

3. Bidang Pembinaan, Litbang Perpustakaan

Bidang pembinaan, penelitian, dan pengembangan perpustakaan mempunyai tugas melaksanakan pembinaan sumber daya manusia, pembinaan semua jenis perpustakaan, penelitian dan pengembangan perpustakaan. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana di maksud, bidang pembinaan, penelitian, dan pengembangan perpustakaan mempunyai fungsi:

- a. Pelaksanaan kebijakan di bidang pendidikan dan pelatihan serta pembinaan semua jenis perpustakaan
- b. Pelaksanaan pembinaan semua jenis perpustakaan dan pemasyarakatan jabatan fungsional pustakawan

- c. Pelaksanaan kerjasama pendidikan dan pelatihan teknis perpustakaan dan instansi terkait
- d. Pelaksanaan penelitian dan pengembangan sistem perpustakaan
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

1) Sub bagian pembinaan sumber daya manusia mempunyai tugas:

- a. Melaksanakan kerjasama pendidikan dan pelatihan di bidang perpustakaan
- b. Melaksanakan pembinaan dan bimbingan sumber daya manusia di bidang perpustakaan
- c. Melaksanakan jabatan fungsional pustakawan
- d. Melaksanakan penilaian angka kredit, jabatan fungsional pustakawan
- e. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2) Sub bagian penelitian, pengembangan & kelembagaan mempunyai tugas:

- a. Melaksanakan bimbingan teknis kelembagaan semua jenis perpustakaan
- b. Melaksanakan kerjasama dengan instansi terkait di bidang penelitian dan pengembangan perpustakaan
- c. Melaksanakan penelitian dan pengembangan sistem perpustakaan

- d. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya;

4. Bidang Deposit, Pengembangan Koleksi, dan Pengolahan Bahan Pustaka

Bidang Deposit, Pengembangan Koleksi, dan Pengolahan Bahan Pustaka mempunyai tugas melaksanakan deposit hasil serah simpan karya cetak/karya rekam, terbitan daerah, pengembangan koleksi, dan pengolahan bahan pustaka. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud bidang deposit, pengembangan koleksi, dan pengolahan bahan pustaka mempunyai fungsi:

- a. Pengumpulan, pengadaan, penerimaan, pengolahan, pendayagunaan dan penyimpanan bahan pustaka.
 - b. Pengolahan karya cetak dan karya rekam sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 - c. Pelaksanaan penyusunan bibliografi daerah, bahan rujukan berupa indeks, bibliografi subyek, abstrak, literatur sekunder dan bahan pustaka lainnya.
 - d. Melaksanakan penerbitan dan percetakan bahan pustaka.
 - e. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- 1) Sub bidang deposit, penerbitan, dan percetakan mempunyai tugas:
- a. Mengumpulkan, menerbitkan, menyimpan, mengadakan, penerimaan, pendayagunaan dan melestarikan terbitan daerah baik tertulis maupun terekam.

- b. Memelihara dan memanfaatkan terbitan daerah untuk koleksi daerah.
 - c. Melaksanakan penerbitan dan percetakan bahan pustaka.
 - d. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- 2) Sub bidang pengembangan koleksi dan pengolahan bahan pustaka mempunyai tugas:
- a. Melaksanakan seleksi bahan pustaka baik terbitan daerah maupun umum.
 - b. Melaksanakan pengadaan semua jenis bahan pustaka, merawat dan melestarikannya.
 - c. Melaksanakan katalogisasi deskripsi, klasifikasi, tajuk, subyek, bahan pustaka baik terbitan daerah maupun umum.
 - d. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

5. Bidang Layanan, Otomasi, dan Kerjasama Perpustakaan

Bidang Layanan, Otomasi, dan Kerjasama perpustakaan mempunyai tugas melaksanakan layanan perpustakaan melalui otomasi perpustakaan mengikuti perkembangan teknologi, informasi, dan komunikasi serta membangun kerjasama dan jejaring perpustakaan. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, bidang layanan, otomasi, dan kerjasama perpustakaan mempunyai fungsi:

- a. Pemberian layanan jasa informasi bahan pustaka.

- b. Pelaksanaan penyuluhan dan bimbingan tentang pemanfaatan dan penggunaan perpustakaan, dokumentasi, dan informasi.
 - c. Pelaksanaan layanan ekstensi.
 - d. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- 1) Sub bidang layanan dan otomasi perpustakaan mempunyai tugas:
- a. Melaksanakan layanan sirkulasi, referensi, dan layanan multimedia.
 - b. Menyediakan bahan pustaka dan melakukan konsultasi teknis layanan perpustakaan.
 - c. Memasyarakatkan minat baca dan promosi perpustakaan.
 - d. Melaksanakan tugas layanan perpustakaan keliling.
 - e. Melaksanakan silang layanan perpustakaan (*inter library loan*).
 - f. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- 2) Sub bidang kerjasama perpustakaan mempunyai tugas:
- a. Pelaksanaan penyediaan, pemeliharaan, dan pengembangan sistem informasi perpustakaan.
 - b. Pelaksanaan pengkajian dan penalaran teknologi informasi untuk perpustakaan.
 - c. Pelaksanaan kerjasama akses informasi dan koleksi perpustakaan.

- d. Pelaksanaan penerapan teknologi informasi penelitian dan pengembangan sistem perpustakaan.
- e. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

6. Bidang Pengembangan Perpustakaan dan Pembudayaan Kegemaran Membaca

Bidang pengembangan perpustakaan dan pembudayaan kegemaran membaca mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan pengembangan kelembagaan perpustakaan, tenaga perpustakaan, dan pembudayaan kegemaran membaca. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, bidang pengembangan perpustakaan dan pembudayaan kegemaran membaca mempunyai fungsi :

- a. Pelaksanaan pembinaan dan pengembangan perpustakaan meliputi pengembangan semua jenis perpustakaan, implementasi norma, standar, prosedur dan kriteria (NSPK), pendataan perpustakaan, koordinasi pengembangan perpustakaan dan pemasyarakatan/sosialisasi serta evaluasi pengembangan perpustakaan.
- b. Pelaksanaan pembinaan dan pengembangan tenaga perpustakaan meliputi pendataan tenaga perpustakaan, bimbingan teknis, peningkatan kemampuan teknis kepastakawanan, penilaian angka kredit pustakawan, koordinasi pengembangan pustakawan

dan tenaga teknis perpustakaan, pemasyarakatan/sosialisasi serta evaluasi pembinaan tenaga perpustakaan.

- c. Pelaksanaan pengembangan pembudayaan kegemaran membaca meliputi pengkajian dan pelaksanaan pembudayaan kegemaran membaca, koordinasi, pemasyarakatan/sosialisasi dan bimbingan teknis serta evaluasi kegemaran membaca.
- d. Pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh pimpinan.

7. Bidang Pelestarian Bahan Perpustakaan

Bidang pelestarian perpustakaan mempunyai tugas melaksanakan alih media, pelestarian nilai-nilai informasi bahan perpustakaan dan naskah kuno, konservasi, perbaikan, dan perawatan bahan perpustakaan. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, bidang pelestarian bahan perpustakaan mempunyai fungsi:

- a. Pelaksanaan alih media meliputi pelestarian isi/nilai, informasi bahan perpustakaan termasuk naskah kuno.
- b. Pelaksanaan konservasi meliputi pelestarian fisik bahan perpustakaan termasuk naskah kuno melalui perawatan, restorasi dan penjilidan serta pembuatan sarana penyimpanan bahan perpustakaan.
- c. Pelaksanaan perbaikan dan perawatan bahan perpustakaan meliputi penjilidan bahan perpustakaan.

- d. Pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh pimpinan.

E. Sumber Daya Manusia

Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan mempunyai pegawai untuk menjabat dan melaksanakan tugas-tugas penyelenggaraan perpustakaan yang berjumlah 75 orang, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.1
Data Pegawai Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan 2018

No	Rincian pegawai menurut golongan	Jumlah
1	Golongan IV	19 orang
2	Golongan III	46 orang
3	Golongan II	9 orang
4	Golongan I	1 orang
Total		75 orang
No	Rincian pegawai menurut pendidikan	Jumlah
1	S.2	14 orang
2	S.1	39 orang
3	D.3	6 orang
4	SLTA	13 orang
5	SLTP	3 orang
6	SD	0 orang
Total		75 orang

F. Anggaran

Untuk memperlancar tugas dan fungsinya Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan memperoleh dana dari:

1. Anggaran Pendapatan Daerah (APBD)
2. Dana Pembangunan yang berasal dari Perpustakaan Nasional RI, melalui dana dekonsentrasi.

G. Koleksi

1. Bentuk dan Jumlah Koleksi

Koleksi bahan pustaka yang tersedia di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan dibagi dalam dua bentuk yaitu sebagai berikut:

a. Tercetak

1. Buku/monograf adalah terbitan mempunyai satu kesatuan yang dapat terdiri dari satu jilid terbitan yang termasuk dalam kelompok ini adalah buku, laporan penelitian, skripsi, tesis, dan disertasi.
2. Terbitan berseri adalah terbitan yang diterbitkan terus dalam jangka waktu tertentu, dapat berupa harian, bulanan dan sebagainya seperti majalah, buletin, jurnal, peta, gambar, dan brosur.

b. Tidak tercetak

Karya rekam gambar seperti film, video, CD, mikrofilm dan mikrofis.

Berikut ini data laporan jumlah koleksi yang dimiliki Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan sampai saat ini, yaitu buku umum, referensi, fiksi berjumlah 261.074 dengan eksemplar berjumlah 828.485 dan koleksi deposit berjumlah 17.342, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.2
Koleksi pada Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan

No	Golongan/Jenis	Judul	Eksemplar
1	Buku Umum		
	000-099	8.851	20.528
	100-199	10.817	46.200
	200-299	38.564	132.798
	300-399	51.960	154.984
	400-499	9.772	28.882
	500-599	10.576	33.065
	600-699	46.317	154.962
	700-799	9.937	29.397
	800-899	23.869	66.719
	900-999	11.907	33.537
	Referensi	28.023	81.158
	Fiksi	7.217	18.975
	Jumlah	261.074	828.485
2	Koleksi Deposit		
	Buku	8.002	

	Non Buku	8.966	
	Kaset (CD/VCD/DVD)	374	
	Jumlah	17.342	

Sumber : Kepala Bidang Deposit, Pengembangan Koleksi, & Pengolahan Bahan Perpustakaan Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan, 16 Mei 2019.

H. Layanan

Pada Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan bahwa pelayanan bahan pustaka dilaksanakan oleh bidang layanan otomasi dan kerjasama perpustakaan. Fungsi layanan adalah mempertemukan pembaca dengan bahan pustaka yang mereka minati dengan memberikan layanan jasa informasi bahan pustaka. Layanan di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan menggunakan sistem layanan terbuka. Sistem layanan terbuka adalah sistem yang memberikan kebebasan kepada pengguna perpustakaan memilih dan mengambil sendiri bahan pustaka yang dikehendakinya dari ruang koleksi. Dengan demikian, sistem terbuka ini memudahkan dalam memberikan pelayanan pada seluruh anggota perpustakaan Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan yang sampai saat ini berjumlah 6.500, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.3
Rekapitulasi Jumlah Anggota Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan (01 Januari 2018 – 31 Desember 2018)

Pekerjaan	Anggota		Total
	Pria	Wanita	
SD	69	76	145
SLTP	5	3	41
SMA	80	137	217
Mahasiswa	1606	3953	5559
Umum	133	173	306
Dosen	21	15	36
Pegawai	79	115	194
Banpustaka	1	1	2
Jumlah	1994	4506	6500

Sumber: Bidang Layanan Otomasi & Kerjasama Perpustakaan Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan

Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan mempunyai ciri pelayanan yang cepat, tepat, dan akurat yang didukung oleh administrasi yang baik. Bidang layanan otomasi dan kerjasama perpustakaan pada Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan juga dibagi menjadi dua seksi:

- a. Seksi layanan dan otomasi
- b. Seksi kerjasama

Bidang layanan otomasi dan kerjasama perpustakaan memiliki fasilitas layanan antara lain layanan sirkulasi, layanan referensi, layanan temu

kembali, layanan akses internet, dan layanan perpustakaan keliling. Berikut ini adalah tabel informasi waktu buka dan tutup Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan:

Tabel 3.4
Waktu Buka dan Tutup Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan

Hari	Waktu
Senin-Kamis	Pukul 08.00-16.00
Jumat	Pukul 08.00-16.30
Sabtu	Pukul 08.30-14.00
Minggu	Pukul 08.30-13.30

*Sumber: Bidang Layanan Otomasi & Kerjasama Perpustakaan Dinas
Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan*

1. Ruang Layanan

Di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan pada bidang layanan terdapat dua ruangan sayap kiri dan kanan diantaranya:

a. Layanan yang terdapat pada sayap kanan

1. Ruang pendaftaran anggota

Cara yang harus dilakukan oleh calon anggota mereka harus melakukan pendaftaran secara online yaitu:

a. Pendaftaran secara online:

1. Klik *www.banpustaka.com*
2. Klik pendaftaran *online*

3. Isi formulir tertera di halaman komputer dengan data diri sesuai dengan KTP atau SIM yang dimiliki
 4. Ikuti langkah-langkah selanjutnya yang tersedia saat mengisi formulir
 5. Bila formulir pengisian pendaftaran telah selesai diisi dengan benar. Akan muncul konfirmasi bahwa pengisian formulir telah selesai
 6. Selanjutnya kartu anggota dapat diambil pada bagian pendaftaran anggota dengan menunjukkan KTP atau SIM yang digunakan saat mengisi formulir
 7. Pengambilan kartu anggota harus dilakukan selambat-lambatnya tiga hari kerja sejak formulir selesai diisi
 8. Jika anggota memerlukan layanan via web, anggota yang bersangkutan dapat meminta password dibagian pendaftaran anggota.
- b. Cara pendaftaran langsung:
1. Calon anggota perpustakaan harus memasukkan data kedalam komputer yang telah disediakan dipustaka sesuai dengan KTP/SIM/KTP orang tua bagi anak-anak.
 2. Setelah mengisi data pada komputer dan menunjukkan KTP/SIM kepada petugas perpustakaan, maka calon anggota diambil gambar atau di foto untuk di dalam

- kartu anggota yang akan diberikan kepada calon anggota.
3. KTP/SIM dikembalikan dan kartu anggota siap untuk digunakan setiap pengunjung perpustakaan baik anggota perpustakaan maupun bukan anggota perpustakaan sebelum memasuki ruang layanan perpustakaan diwajibkan mengisi buku daftar pengunjung perpustakaan.
 2. Ruang peminjaman dengan koleksi bahan pustaka 000-400
 3. Ruang koleksi referensi

Layanan referensi di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan mempunyai berbagai macam koleksi yang terdiri dari golongan klasifikasi 000-900 dengan jenis bahan pustakanya yaitu semua buku-buku sejarah, buku filsafat dan ensiklopedi, kamus, skripsi, tesis dan masih banyak lagi yang terdapat dalam jenis koleksi bahan pustaka referensi.

Koleksi referensi tidak boleh dipinjam dan dibawa pulang, pengguna hanya boleh membaca bahan pustaka referensi di tempat. Di ruangan ini juga merupakan tempat mengumpulkan dan mengoleksi keluaran media massa seperti koran, majalah, dan sejenisnya.

Petugas referensi mempunyai tugas, yaitu:

- a. Membuat statistik buku yang difoto copy
 - b. Membuat statistik pengguna
 - c. Membuat statistik literatur pengguna
- b. Layanan yang terdapat pada sayap kiri

1. Ruang penitipan barang

Tugas pokok dalam ruangan ini adalah melayani pengunjung atau anggota perpustakaan yang menitipkan tas atau barang-barangnya karena di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan pengunjung atau anggota perpustakaan dilarang membawa tas atau barang-barang lainnya kedalam ruang koleksi untuk menjaga dan menghindari ketidakjujuran pengunjung atau anggota perpustakaan sekaligus melestarikan seluruh koleksi yang ada diperpustakaan.

2. Tempat pengembalian bahan pustaka

3. Ruang peminjaman dengan koleksi bahan pustaka 500-900

Dalam ruangan peminjaman terdapat dua sayap yaitu:

- a. Tempat peminjaman pada sayap kiri dengan koleksi dari kelas 000-400
- b. Tempat peminjaman pada sayap kanan dengan koleksi dari kelas 500-900

Adapun ketentuan dalam meminjam koleksi bahan pustaka pada Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan yaitu:

- a. Mencatatkan diri atau menscanning kartu anggota pada cara scanner yang tersedia
- b. Menunjukkan kartu anggota yang masih berlaku kepada petugas peminjaman
- c. Jumlah buku yang dapat dipinjam maksimal 3 eksemplar
- d. Pada saat melakukan transaksi pinjaman, tidak ada pinjaman bahan pustaka/buku yang telah jatuh tempo
- e. Jangka waktu pinjaman setiap periode adalah enam hari kerja dan dapat diperpanjang hingga dua periode berikutnya
- f. Bagi anggota yang memiliki password perpanjang periode pinjaman dapat dilakukan melalui via web. Perpanjang via web tidak dapat dilakukan apabila pinjaman bahan pustaka/buku yang sudah jatuh tempo.

Dalam ruangan peminjaman koleksi bahan pustaka/buku terdapat dua kegiatan yaitu:

- a. Scanning adalah kegiatan mendeteksi peminjaman buku yang dipinjam mendeteksi bahan pustaka/buku yang dibaca dengan menscanning nomor barcode berseri pada cover buku dan scanning kartu anggota perpustakaan.
- b. Shelving adalah kegiatan menyusun kembali buku yang sudah dibaca atau dikembalikan dengan menscanning terlebih dahulu nomor barcode pada cover koleksi bahan

pustaka/buku teliti agar buku-buku yang tersusun sesuai dengan nomor urut klasifikasi.

4. Ruang akses internet

Ruang akses internet merupakan salah satu bidang yang terdapat pada bidang layanan yang tercetak pada sayap kanan. Ruangan ini adalah ruangan untuk melakukan dan menggunakan berbagai macam aplikasi internet seperti *browsing*, *facebook*, *twitter*, dan lain-lain. Berbagai macam fasilitas yang tersedia yaitu merupakan komputer, hotspot area yang dapat dimanfaatkan secara gratis.

I. Data Statistik Pelayanan

Tabel 3.5
Rekapitulasi Jumlah Pengunjung Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan (01 Januari - 31 Desember 2018)

Pekerjaan	Anggota		Bukan Anggota		Jumlah		Total
	Pria	Wanita	Pria	Wanita	Pria	Wanita	
SD	904	857	1100	1441	2004	1425	4302
SLTP	49	179	203	268	252	294	699
SMA	815	979	599	1142	1414	2121	3535
Mahasiswa	17588	29037	3735	9153	21323	38190	59513
Umum	1514	1346	760	805	2274	2151	4425
Dosen	253	135	138	110	391	245	636
Pegawai	713	728	153	344	866	1072	1938
Banpustaka	238	297	18	12	256	309	565
Anak-anak							6283
Total	22074	33558	6706	13275	28780	46833	81896

Sumber: Bidang Layanan Otomasi & Kerjasama Perpustakaan Dinas

Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan

Tabel 3.6
Rekapitulasi Jumlah Buku yang dibaca di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan (01 Januari - 31 Desember 2018)

Kelas	Bahasa Indonesia		Bahasa Asing		Jumlah	
	Judul	Eksemplar	Judul	Eksemplar	Judul	Eksemplar
1	590	1381	51	106	641	1487
2	2227	5774	106	495	2333	6269
3	2581	7438	202	608	2783	8046
4	322	706	34	78	356	784
5	355	735	55	78	410	813
6	1129	1869	124	198	1253	2067
7	185	250	11	17	196	267
8	383	710	21	33	404	743
9	222	363	33	51	255	414
R	0	0	0	0	0	8424
Anak	0	0	0	0	0	16783
Total	7994	19226	637	1664	8613	46097

Sumber: Bidang Layanan Otomasi & Kerjasama Perpustakaan Dinas

Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan

BAB IV

TEMUAN DAN ANALISIS DATA

Pada bab ini menjelaskan hasil temuan dan analisis mengenai penelitian yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pustakawan di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kecerdasan emosional pustakawan dan tingkat kinerja pustakawan, serta adakah pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pustakawan. Berikut ini adalah hasil temuan dan analisis dari olah data penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti:

A. Analisis Indikator Variabel (X) Kecerdasan Emosional

Untuk mengukur kecerdasan emosional pustakawan, peneliti menggunakan teori Daniel Goleman yang terdapat lima sub variabel dan 12 indikator pernyataan. Selanjutnya, perolehan data primer akan diuraikan dalam bentuk tabel. Lalu dihitung menggunakan rumus *mean* dan *grand mean*, kemudian disajikan dalam bentuk diagram.

Berikut ini adalah hasil perhitungan dari sub variabel kecerdasan emosional, sebagai berikut:

1. Sub Variabel Kesadaran Diri

Tabel 4.1
Pustakawan dapat Mengenali/Mengetahui Faktor yang Menyebabkan Emosinya Meningkat

No. Soal	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai	Jumlah Pustakawan (N)	Nilai Kuesioner (ΣX)	Mean (X)
1.	Sangat Baik	5	2	10	$X = \frac{\Sigma X}{N}$ $= \frac{92}{23}$ $= 4$
	Baik	4	19	76	
	Ragu-Ragu	3	2	6	
	Tidak Baik	2	0	0	
	Sangat Tidak Baik	1	0	0	
	Jumlah			23	

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan pada tabel 4.1 yang menunjukkan dari 23 pustakawan dalam pernyataan “pustakawan dapat mengenali/mengetahui faktor yang menyebabkan emosinya meningkat” dengan hasil jawaban 2 pustakawan yang mendapat sangat baik, 19 pustakawan yang mendapat baik, 2 pustakawan yang mendapat ragu-ragu, 0 pustakawan yang mendapat tidak baik, dan 0 pustakawan mendapat sangat tidak baik. Dari hasil tersebut dapat diketahui jumlah nilai yang didapat pustakawan dari hasil kuesioner sebesar 92. Hasil perhitungan ini menggunakan rumus *mean* dengan hasil perolehan nilai rata-rata 4.

Dengan demikian berdasarkan rata-rata nilai perolehan indikator pernyataan pustakawan dapat mengenali/mengetahui faktor yang menyebabkan emosinya meningkat termasuk dalam kategori tinggi karena berada di antara interval 3,40–4,20.

Tabel 4.2
Pustakawan Memahami Emosi yang Terjadi pada Dirinya Sendiri

No. Soal	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai	Jumlah Pustakawan (N)	Nilai Kuesioner (ΣX)	Mean (X)
2.	Sangat Baik	5	6	30	$X = \frac{\Sigma X}{N}$ $= \frac{96}{23}$ $= 4,17$
	Baik	4	15	60	
	Ragu-Ragu	3	2	6	
	Tidak Baik	2	0	0	
	Sangat Tidak Baik	1	0	0	
	Jumlah			23	

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan pada tabel 4.2 yang menunjukkan dari 23 pustakawan dalam pernyataan “pustakawan memahami emosi yang terjadi pada dirinya sendiri” dengan hasil jawaban 6 pustakawan yang mendapat sangat baik, 15 pustakawan yang mendapat baik, 2 pustakawan yang mendapat ragu-ragu, 0 pustakawan yang mendapat tidak baik, dan 0 pustakawan mendapat sangat tidak baik. Dari hasil tersebut dapat diketahui jumlah nilai yang didapat pustakawan dari hasil kuesioner sebesar 96. Hasil perhitungan ini menggunakan rumus *mean* dengan hasil perolehan nilai rata-rata 4,17.

Dengan demikian, berdasarkan rata-rata nilai perolehan indikator pernyataan pustakawan memahami emosi yang terjadi pada dirinya sendiri termasuk dalam kategori tinggi karena berada di antara interval 3,40–4,20.

2. Sub Variabel Pengaturan Diri

Tabel 4.3
Pustakawan Mampu Mengendalikan Emosi pada Dirinya Sendiri

No. Soal	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai	Jumlah Pustakawan (N)	Nilai Kuesioner (ΣX)	Mean (X)
3.	Sangat Baik	5	3	15	$X = \frac{\Sigma X}{N}$ $= \frac{90}{23}$ $= 3,91$
	Baik	4	15	60	
	Ragu-Ragu	3	5	15	
	Tidak Baik	2	0	0	
	Sangat Tidak Baik	1	0	0	
	Jumlah			23	

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan pada tabel 4.3 yang menunjukkan dari 23 pustakawan dalam pernyataan “pustakawan mampu mengendalikan emosi pada dirinya sendiri” dengan hasil jawaban 3 pustakawan yang mendapat sangat baik, 15 pustakawan yang mendapat baik, 5 pustakawan yang mendapat ragu-ragu, 0 pustakawan yang mendapat tidak baik, dan 0 pustakawan mendapat sangat tidak baik. Dari hasil tersebut dapat diketahui jumlah nilai yang didapat pustakawan dari hasil kuesioner sebesar 90. Hasil perhitungan ini menggunakan rumus *mean* dengan hasil perolehan nilai rata-rata 3,91.

Dengan demikian, berdasarkan rata-rata nilai perolehan indikator pernyataan pustakawan mampu mengendalikan emosi pada dirinya sendiri termasuk dalam kategori tinggi karena berada di antara interval 3,40–4,20.

Tabel 4.4
Pustakawan dapat Mengekspresikan Emosi dengan Tepat

No. Soal	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai	Jumlah Pustakawan (N)	Nilai Kuesioner (ΣX)	Mean (X)
4.	Sangat Baik	5	3	15	$X = \frac{\Sigma X}{N}$ $= \frac{87}{23}$ $= 3,78$
	Baik	4	12	48	
	Ragu-Ragu	3	8	24	
	Tidak Baik	2	0	0	
	Sangat Tidak Baik	1	0	0	
	Jumlah			23	

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan pada tabel 4.4 yang menunjukkan dari 23 pustakawan dalam pernyataan “pustakawan dapat mengekspresikan emosi dengan tepat” dengan hasil jawaban 3 pustakawan yang mendapat sangat baik, 12 pustakawan yang mendapat baik, 8 pustakawan yang mendapat ragu-ragu, 0 pustakawan yang mendapat tidak baik, dan 0 pustakawan mendapat sangat tidak baik. Dari hasil tersebut dapat diketahui jumlah nilai yang didapat pustakawan dari hasil kuesioner sebesar 87. Hasil perhitungan ini menggunakan rumus *mean* dengan hasil perolehan nilai rata-rata 3,78.

Dengan demikian, berdasarkan rata-rata nilai perolehan indikator pernyataan pustakawan dapat mengekspresikan emosi dengan tepat termasuk dalam kategori tinggi karena berada di antara interval 3,40–4,20.

3. Sub Variabel Motivasi

Tabel 4.5
Pustakawan Selalu Optimis dengan Karirnya

No. Soal	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai	Jumlah Pustakawan (N)	Nilai Kuesioner (ΣX)	Mean (X)
5.	Sangat Baik	5	6	30	$X = \frac{\Sigma X}{N}$ $= \frac{95}{23}$ $= 4,13$
	Baik	4	15	60	
	Ragu-Ragu	3	1	3	
	Tidak Baik	2	1	2	
	Sangat Tidak Baik	1	0	0	
	Jumlah			23	

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan pada tabel 4.5 yang menunjukkan dari 23 pustakawan dalam pernyataan “pustakawan selalu optimis dengan karirnya” dengan hasil jawaban 6 pustakawan yang mendapat sangat baik, 15 pustakawan yang mendapat baik, 1 pustakawan yang mendapat ragu-ragu, 1 pustakawan yang mendapat tidak baik, dan 0 pustakawan mendapat sangat tidak baik. Dari hasil tersebut dapat diketahui jumlah nilai yang didapat pustakawan dari hasil kuesioner sebesar 95. Hasil perhitungan ini menggunakan rumus *mean* dengan hasil perolehan nilai rata-rata 4,13.

Dengan demikian, berdasarkan rata-rata nilai perolehan indikator pernyataan pustakawan selalu optimis dengan karirnya termasuk dalam kategori tinggi karena berada di antara interval 3,40–4,20.

Tabel 4.6
Pustakawan Menerima Dorongan dari Atasan untuk Berprestasi

No. Soal	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai	Jumlah Pustakawan (N)	Nilai Kuesioner (ΣX)	Mean (X)
6.	Sangat Baik	5	6	30	$X = \frac{\Sigma X}{N}$ $= \frac{96}{23}$ $= 4,17$
	Baik	4	15	60	
	Ragu-Ragu	3	2	6	
	Tidak Baik	2	0	0	
	Sangat Tidak Baik	1	0	0	
	Jumlah			23	

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan pada tabel 4.6 yang menunjukkan dari 23 pustakawan dalam pernyataan “pustakawan menerima dorongan dari atasan untuk berprestasi” dengan hasil jawaban 6 pustakawan yang mendapat sangat baik, 15 pustakawan yang mendapat baik, 2 pustakawan yang mendapat ragu-ragu, 0 pustakawan yang mendapat tidak baik, dan 0 pustakawan mendapat sangat tidak baik. Dari hasil tersebut dapat diketahui jumlah nilai yang didapat pustakawan dari hasil kuesioner sebesar 96. Hasil perhitungan ini menggunakan rumus *mean* dengan hasil perolehan nilai rata-rata 4,17.

Dengan demikian, berdasarkan rata-rata nilai perolehan indikator pernyataan pustakawan menerima dorongan dari atasan untuk berprestasi termasuk dalam kategori tinggi karena berada di antara interval 3,40–4,2

4. Sub Variabel Empati

Tabel 4.7
Pustakawan dapat Merasakan Perasaan Orang Lain

No. Soal	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai	Jumlah Pustakawan (N)	Nilai Kuesioner (ΣX)	Mean (X)
7.	Sangat Baik	5	2	10	$X = \frac{\Sigma X}{N}$ $= \frac{89}{23}$ $= 3,86$
	Baik	4	16	64	
	Ragu-Ragu	3	5	15	
	Tidak Baik	2	0	0	
	Sangat Tidak Baik	1	0	0	
	Jumlah			23	

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan pada tabel 4.7 yang menunjukkan dari 23 pustakawan dalam pernyataan “pustakawan dapat merasakan perasaan orang lain” dengan hasil jawaban 2 pustakawan yang mendapat sangat baik, 16 pustakawan yang mendapat baik, 5 pustakawan yang mendapat ragu-ragu, 0 pustakawan yang mendapat tidak baik, dan 0 pustakawan mendapat sangat tidak baik. Dari hasil tersebut dapat diketahui jumlah nilai yang didapat pustakawan dari hasil kuesioner sebesar 89. Hasil perhitungan ini menggunakan rumus *mean* dengan hasil perolehan nilai rata-rata 3,86.

Dengan demikian, berdasarkan rata-rata nilai perolehan indikator pernyataan pustakawan dapat merasakan perasaan orang lain termasuk dalam kategori tinggi karena berada di antara interval 3,40–4,20.

Tabel 4.8
Pustakawan Mengerti Apabila Orang Lain sedang Menghadapi Masalah

No. Soal	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai	Jumlah Pustakawan (N)	Nilai Kuesioner (ΣX)	Mean (X)
8.	Sangat Baik	5	1	5	$X = \frac{\Sigma X}{N}$ $= \frac{87}{23}$ $= 3,78$
	Baik	4	16	64	
	Ragu-Ragu	3	6	18	
	Tidak Baik	2	0	0	
	Sangat Tidak Baik	1	0	0	
	Jumlah			23	

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan pada tabel 4.8 yang menunjukkan dari 23 pustakawan dalam pernyataan “pustakawan mengerti apabila orang lain sedang menghadapi masalah” dengan hasil jawaban 1 pustakawan yang mendapat sangat baik, 16 pustakawan yang mendapat baik, 6 pustakawan yang mendapat ragu-ragu, 0 pustakawan yang mendapat tidak baik, dan 0 pustakawan mendapat sangat tidak baik. Dari hasil tersebut dapat diketahui jumlah nilai yang didapat pustakawan dari hasil kuesioner sebesar 87. Hasil perhitungan ini menggunakan rumus *mean* dengan hasil perolehan nilai rata-rata 3,78.

Dengan demikian, berdasarkan rata-rata nilai perolehan indikator pernyataan pustakawan mengerti apabila orang lain sedang menghadapi masalah termasuk dalam kategori tinggi karena berada di antara interval 3,40–4,20.

5. Sub Variabel Keterampilan Sosial

Tabel 4.9
Pustakawan Selalu Menjalin Kerjasama di antara Pegawai

No. Soal	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai	Jumlah Pustakawan (N)	Nilai Kuesioner (ΣX)	Mean (X)
9.	Sangat Baik	5	6	30	$X = \frac{\Sigma X}{N}$ $= \frac{95}{23}$ $= 4,13$
	Baik	4	14	56	
	Ragu-Ragu	3	3	9	
	Tidak Baik	2	0	0	
	Sangat Tidak Baik	1	0	0	
	Jumlah			23	

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan pada tabel 4.9 yang menunjukkan dari 23 pustakawan dalam pernyataan “pustakawan selalu menjalin kerjasama di antara pegawai” dengan hasil jawaban 6 pustakawan yang mendapat sangat baik, 14 pustakawan yang mendapat baik, 3 pustakawan yang mendapat ragu-ragu, 0 pustakawan yang mendapat tidak baik, dan 0 pustakawan mendapat sangat tidak baik. Dari hasil tersebut dapat diketahui jumlah nilai yang didapat pustakawan dari hasil kuesioner sebesar 95. Hasil perhitungan ini menggunakan rumus *mean* dengan hasil perolehan nilai rata-rata 4,13.

Dengan demikian, berdasarkan rata-rata nilai perolehan indikator pernyataan pustakawan selalu menjalin kerjasama di antara pegawai termasuk dalam kategori tinggi karena berada di antara interval 3,40–4,20.

Tabel 4.10
Pustakawan dapat Berkomunikasi dengan Atasan Secara Baik

No. Soal	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai	Jumlah Pustakawan (N)	Nilai Kuesioner (ΣX)	Mean (X)
10.	Sangat Baik	5	5	25	$X = \frac{\Sigma X}{N}$ $= \frac{94}{23}$ $= 4,08$
	Baik	4	15	60	
	Ragu-Ragu	3	3	9	
	Tidak Baik	2	0	0	
	Sangat Tidak Baik	1	0	0	
	Jumlah			23	

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan pada tabel 4.10 yang menunjukkan dari 23 pustakawan dalam pernyataan “pustakawan dapat berkomunikasi dengan atasan secara baik” dengan hasil jawaban 5 pustakawan yang mendapat sangat baik, 15 pustakawan yang mendapat baik, 3 pustakawan yang mendapat ragu-ragu, 0 pustakawan yang mendapat tidak baik, dan 0 pustakawan mendapat sangat tidak baik. Dari hasil tersebut dapat diketahui jumlah nilai yang didapat pustakawan dari hasil kuesioner sebesar 94. Hasil perhitungan ini menggunakan rumus *mean* dengan hasil perolehan nilai rata-rata 4,08.

Dengan demikian, berdasarkan rata-rata nilai perolehan indikator pernyataan pustakawan dapat berkomunikasi dengan atasan secara baik termasuk dalam kategori tinggi karena berada di antara interval 3,40–4,20.

Tabel 4.11
Pustakawan dapat Berkomunikasi dengan Sesama Pegawai Secara Baik

No. Soal	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai	Jumlah Pustakawan (N)	Nilai Kuesioner (ΣX)	Mean (X)
11.	Sangat Baik	5	6	30	$X = \frac{\Sigma X}{N}$ $= \frac{96}{23}$ $= 4,17$
	Baik	4	15	60	
	Ragu-Ragu	3	2	6	
	Tidak Baik	2	0	0	
	Sangat Tidak Baik	1	0	0	
	Jumlah			23	

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan pada tabel 4.11 yang menunjukkan dari 23 pustakawan dalam pernyataan “pustakawan dapat berkomunikasi dengan sesama pegawai secara baik” dengan hasil jawaban 6 pustakawan yang mendapat sangat baik, 15 pustakawan yang mendapat baik, 2 pustakawan yang mendapat ragu-ragu, 0 pustakawan yang mendapat tidak baik, dan 0 pustakawan mendapat sangat tidak baik. Dari hasil tersebut dapat diketahui jumlah nilai yang didapat pustakawan dari hasil kuesioner sebesar 96. Hasil perhitungan ini menggunakan rumus *mean* dengan hasil perolehan nilai rata-rata 4,17.

Dengan demikian, berdasarkan rata-rata nilai perolehan indikator pernyataan pustakawan dapat berkomunikasi dengan sesama pegawai secara baik termasuk dalam kategori tinggi karena berada di antara interval 3,40–4,20.

Tabel 4.12
Pustakawan dapat Berkomunikasi dengan Pemustaka Secara Baik

No. Soal	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai	Jumlah Pustakawan (N)	Nilai Kuesioner (ΣX)	Mean (X)
12.	Sangat Baik	5	5	25	$X = \frac{\Sigma X}{N}$ $= \frac{93}{23}$ $= 4,04$
	Baik	4	15	60	
	Ragu-Ragu	3	2	6	
	Tidak Baik	2	1	2	
	Sangat Tidak Baik	1	0	0	
	Jumlah			23	

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan pada tabel 4.12 yang menunjukkan dari 23 pustakawan dalam pernyataan “pustakawan dapat berkomunikasi dengan pemustaka secara baik” dengan hasil jawaban 5 pustakawan yang mendapat sangat baik, 15 pustakawan yang mendapat baik, 2 pustakawan yang mendapat ragu-ragu, 1 pustakawan yang mendapat tidak baik, dan 0 pustakawan mendapat sangat tidak baik. Dari hasil tersebut dapat diketahui jumlah nilai yang didapat pustakawan dari hasil kuesioner sebesar 93. Hasil perhitungan ini menggunakan rumus *mean* dengan hasil perolehan nilai rata-rata 4,04.

Dengan demikian, berdasarkan rata-rata nilai perolehan indikator pernyataan pustakawan dapat berkomunikasi dengan pemustaka secara baik termasuk dalam kategori tinggi karena berada di antara interval 3,40–4,20.

Berdasarkan perhitungan subvariabel, maka akan memberikan hasil rekapitulasi dari 12 pernyataan di atas dalam tabel di bawah ini, sebagai berikut:

Tabel 4.13
Analisis Indikator Variabel (X) Kecerdasan Emosional

No	Indikator	Nilai	Kategori
1	Pustakawan dapat mengenali/mengetahui faktor yang menyebabkan emosinya meningkat	4	Tinggi
2	Pustakawan memahami emosi yang terjadi pada dirinya sendiri	4,17	Tinggi
3	Pustakawan mampu mengendalikan emosi pada dirinya sendiri	3,91	Tinggi
4	Pustakawan dapat mengekspresikan emosi dengan tepat	3,78	Tinggi
5	Pustakawan selalu optimis dengan karirnya	4,13	Tinggi
6	Pustakawan menerima dorongan dari atasan untuk berprestasi	4,17	Tinggi
7	Pustakawan dapat merasakan perasaan orang lain	3,86	Tinggi
8	Pustakawan mengerti apabila orang lain sedang menghadapi masalah	3,78	Tinggi
9	Pustakawan selalu menjalin kerjasama diantara pegawai	4,13	Tinggi
10	Pustakawan dapat berkomunikasi dengan atasan secara baik	4,08	Tinggi
11	Pustakawan dapat berkomunikasi dengan sesama pegawai secara baik	4,17	Tinggi
12	Pustakawan dapat berkomunikasi dengan pemustaka secara baik	4,04	Tinggi
Jumlah		48,22/12 = 4,02	

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui rata-rata setiap indikator pernyataan diatas, maka selanjutnya akan menghitung total nilai rata-rata indikator variabel (x) “Kecerdasan Emosional” dengan menggunakan rumus *Grand Mean* berikut ini:

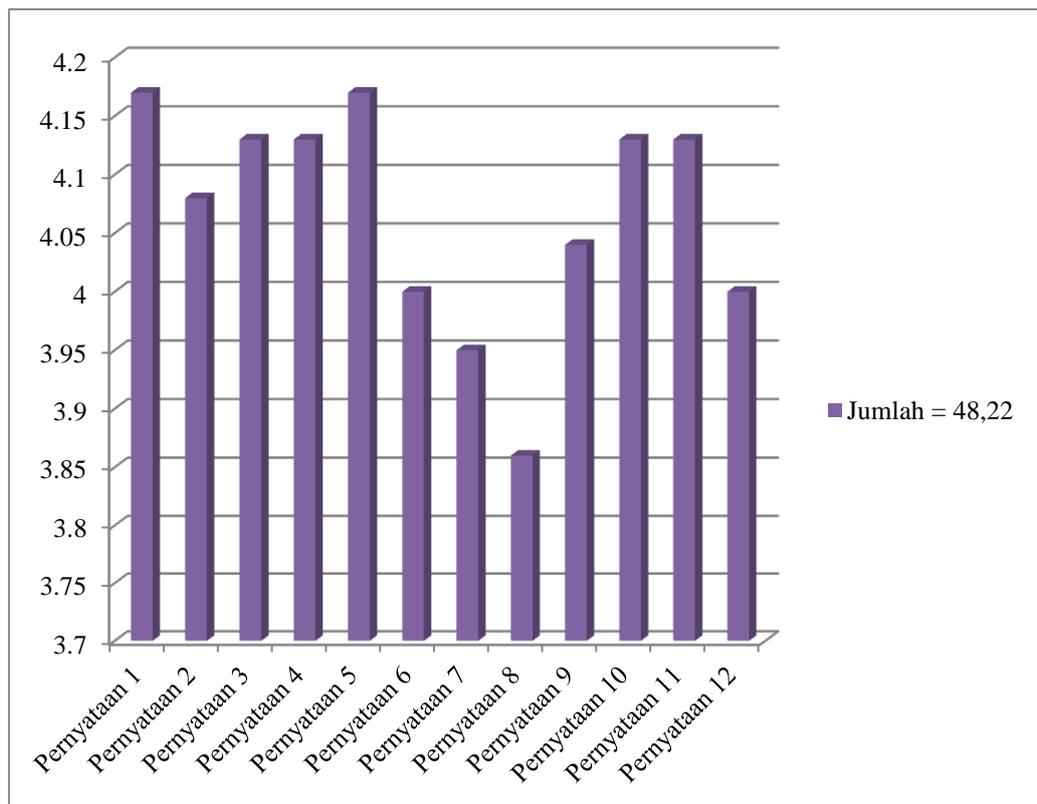
$$Grand\ Mean\ (x) = \frac{\text{Total rata-rata hitung}}{\text{Jumlah pernyataan}} = \frac{48,22}{12} = 4,02$$

Adapun Daniel Goleman mengatakan seseorang memiliki kecerdasan emosional yang baik adalah mampu memahami perasaan diri sendiri, mampu

memahami perasaan orang lain, mampu memotivasi diri sendiri, dan mampu mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri, dan dalam hubungan dengan orang lain.

Dengan demikian, selaras dengan pendapat ahli di atas dan hasil perolehan nilai total rata-rata indikator variabel (x) kecerdasan emosional sebesar 4,02, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional pustakawan di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan dapat dikategorikan tinggi karena berada di antara interval 3,40–4,20.

Diagram 4.1
Hasil Rekapitulasi Sub Variabel (X) Kecerdasan Emosional



B. Analisis Indikator Variabel (Y) Kinerja Pustakawan

Untuk mengukur kinerja pustakawan, peneliti menggunakan teori gabungan Gomes dan Hasibuan yang terdapat sembilan sub variabel dan 15 indikator pernyataan. Selanjutnya, perolehan data primer akan diuraikan dalam bentuk tabel. Lalu juga dihitung menggunakan rumus *mean* dan *grand mean*, kemudian disajikan dalam bentuk diagram.

Berikut ini adalah hasil perhitungan dari sub variabel kinerja pustakawan, sebagai berikut:

1. Sub Variabel Kesetiaan

Tabel 4.14

Sebagai Pustakawan Selalu Menjaga Kesetiaan terhadap Lembaga Organisasi dan Senantiasa Memenuhi Peraturan Organisasi/Lembaga

No. Soal	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai	Jumlah Pustakawan (N)	Nilai Kuesioner (ΣX)	Mean (X)
13.	Sangat Baik	5	5	25	$X = \frac{\Sigma X}{N}$ $= \frac{96}{23}$ $= 4,17$
	Baik	4	17	68	
	Ragu-Ragu	3	1	3	
	Tidak Baik	2	0	0	
	Sangat Tidak Baik	1	0	0	
	Jumlah			23	

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan pada tabel 4.14 yang menunjukkan dari 23 pustakawan dalam pernyataan “sebagai pustakawan selalu menjaga kesetiaan terhadap lembaga organisasi dan senantiasa memenuhi peraturan organisasi/lembaga” dengan hasil jawaban 5 pustakawan yang mendapat sangat baik, 17 pustakawan yang mendapat baik, 1 pustakawan yang mendapat ragu-ragu, 0 pustakawan yang mendapat tidak baik, dan 0 pustakawan mendapat sangat tidak baik. Dari hasil tersebut dapat diketahui jumlah nilai yang didapat

pustakawan dari hasil kuesioner sebesar 96. Hasil perhitungan ini menggunakan rumus *mean* dengan hasil perolehan nilai rata-rata 4,17.

Dengan demikian, berdasarkan rata-rata nilai perolehan indikator pernyataan sebagai pustakawan selalu menjaga kesetiaan terhadap lembaga organisasi dan senantiasa memenuhi peraturan organisasi/lembaga termasuk dalam kategori tinggi karena berada di antara interval 3,40–4,20.

Tabel 4.15
Pustakawan Senantiasa Menjaga Kesetiaan terhadap Masyarakat yang Dilayani dan Menjaga Kebenaran Informasi yang Disajikan/Diberikan

No. Soal	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai	Jumlah Pustakawan (N)	Nilai Kuesioner (ΣX)	Mean (X)
14.	Sangat Baik	5	4	20	$X = \frac{\Sigma X}{N}$ $= \frac{94}{23}$ $= 4,08$
	Baik	4	17	68	
	Ragu-Ragu	3	2	6	
	Tidak Baik	2	0	0	
	Sangat Tidak Baik	1	0	0	
	Jumlah			23	

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan pada tabel 4.15 yang menunjukkan dari 23 pustakawan dalam pernyataan “pustakawan senantiasa menjaga kesetiaan terhadap masyarakat yang dilayani dan menjaga kebenaran informasi yang disajikan/diberikan” dengan hasil jawaban 4 pustakawan yang mendapat sangat baik, 17 pustakawan yang mendapat baik, 2 pustakawan yang mendapat ragu-ragu, 0 pustakawan yang mendapat tidak baik, dan 0 pustakawan mendapat sangat tidak baik. Dari hasil tersebut dapat diketahui jumlah nilai yang didapat pustakawan dari hasil kuesioner sebesar 94. Hasil perhitungan ini menggunakan rumus *mean* dengan hasil perolehan nilai rata-rata 4,08.

Dengan demikian, berdasarkan rata-rata nilai perolehan indikator pernyataan pustakawan senantiasa menjaga kesetiaan terhadap masyarakat yang dilayani dan menjaga kebenaran informasi yang disajikan/diberikan termasuk dalam kategori tinggi karena berada di antara interval 3,40–4,20.

2. Sub Variabel Kuantitas Kerja

Tabel 4.16
Pustakawan Selalu Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Harapan Pimpinan serta Dilakukan dengan Penuh Rasa Tanggung Jawab

No. Soal	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai	Jumlah Pustakawan (N)	Nilai Kuesioner (ΣX)	Mean (X)
15.	Sangat Baik	5	6	30	$X = \frac{\Sigma X}{N}$ $= \frac{95}{23}$ $= 4,13$
	Baik	4	14	56	
	Ragu-Ragu	3	3	9	
	Tidak Baik	2	0	0	
	Sangat Tidak Baik	1	0	0	
	Jumlah			23	

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan pada tabel 4.16 yang menunjukkan dari 23 pustakawan dalam pernyataan “pustakawan selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai harapan pimpinan serta dilakukan dengan penuh rasa tanggung jawab” dengan hasil jawaban 6 pustakawan yang mendapat sangat baik, 14 pustakawan yang mendapat baik, 3 pustakawan yang mendapat ragu-ragu, 0 pustakawan yang mendapat tidak baik, dan 0 pustakawan mendapat sangat tidak baik. Dari hasil tersebut dapat diketahui jumlah nilai yang didapat pustakawan dari hasil kuesioner sebesar 95. Hasil perhitungan ini menggunakan rumus *mean* dengan hasil perolehan nilai rata-rata 4,13.

Dengan demikian, berdasarkan rata-rata nilai perolehan indikator pernyataan pustakawan selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai harapan

pimpinan serta dilakukan dengan penuh rasa tanggung jawab termasuk dalam kategori tinggi karena berada di antara interval 3,40–4,20.

Tabel 4.17
Pustakawan Memiliki Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan sesuai dengan Tuntutan dan Harapan yang Telah Ditetapkan Perpustakaan

No. Soal	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai	Jumlah Pustakawan (N)	Nilai Kuesioner (ΣX)	Mean (X)
16.	Sangat Baik	5	5	25	$X = \frac{\Sigma X}{N}$ $= \frac{95}{23}$ $= 4,13$
	Baik	4	16	64	
	Ragu-Ragu	3	2	6	
	Tidak Baik	2	0	0	
	Sangat Tidak Baik	1	0	0	
	Jumlah			23	

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan pada tabel 4.17 yang menunjukkan dari 23 pustakawan dalam pernyataan “pustakawan memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tuntutan dan harapan yang telah ditetapkan perpustakaan” dengan hasil jawaban 5 pustakawan yang mendapat sangat baik, 16 pustakawan yang mendapat baik, 2 pustakawan yang mendapat ragu-ragu, 0 pustakawan yang mendapat tidak baik, dan 0 pustakawan mendapat sangat tidak baik. Dari hasil tersebut dapat diketahui jumlah nilai yang didapat pustakawan dari hasil kuesioner sebesar 95. Hasil perhitungan ini menggunakan rumus *mean* dengan hasil perolehan nilai rata-rata 4,13.

Dengan demikian, berdasarkan rata-rata nilai perolehan indikator pernyataan pustakawan memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tuntutan dan harapan yang telah ditetapkan perpustakaan termasuk dalam kategori tinggi karena berada di antara interval 3,40–4,20.

3. Sub Variabel Kualitas Kerja

Tabel 4.18
Pustakawan Mampu Menyelesaikan Pekerjaan, serta Berusaha Menyelesaikan Pekerjaan dengan Rapi, Teliti, dan Konsisten

No. Soal	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai	Jumlah Pustakawan (N)	Nilai Kuesioner (ΣX)	Mean (X)
17.	Sangat Baik	5	7	35	$X = \frac{\Sigma X}{N}$ $= \frac{96}{23}$ $= 4,17$
	Baik	4	13	52	
	Ragu-Ragu	3	3	9	
	Tidak Baik	2	0	0	
	Sangat Tidak Baik	1	0	0	
	Jumlah			23	

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan pada tabel 4.18 yang menunjukkan dari 23 pustakawan dalam pernyataan “pustakawan mampu menyelesaikan pekerjaan, serta berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan rapi, teliti, dan konsisten” dengan hasil jawaban 7 pustakawan yang mendapat sangat baik, 13 pustakawan yang mendapat baik, 3 pustakawan yang mendapat ragu-ragu, 0 pustakawan yang mendapat tidak baik, dan 0 pustakawan mendapat sangat tidak baik. Dari hasil tersebut dapat diketahui jumlah nilai yang didapat pustakawan dari hasil kuesioner sebesar 96. Hasil perhitungan ini menggunakan rumus *mean* dengan hasil perolehan nilai rata-rata 4,17.

Dengan demikian, berdasarkan rata-rata nilai perolehan indikator pernyataan pustakawan mampu menyelesaikan pekerjaan, serta berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan rapi, teliti, dan konsisten termasuk dalam kategori tinggi karena berada di antara interval 3,40–4,20.

Tabel 4.19
Pustakawan Selalu Mengerjakan Pekerjaan dengan Disiplin dan Kesiapan Hasil Kerja sesuai dengan Target Waktu yang Ditentukan

No. Soal	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai	Jumlah Pustakawan (N)	Nilai Kuesioner (ΣX)	Mean (X)
18.	Sangat Baik	5	4	20	$X = \frac{\Sigma X}{N}$ $= \frac{92}{23}$ $= 4$
	Baik	4	15	60	
	Ragu-Ragu	3	4	12	
	Tidak Baik	2	0	0	
	Sangat Tidak Baik	1	0	0	
	Jumlah			23	

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan pada tabel 4.19 yang menunjukkan dari 23 pustakawan dalam pernyataan “pustakawan selalu mengerjakan pekerjaan dengan disiplin dan kesiapan hasil kerja sesuai dengan target waktu yang ditentukan” dengan hasil jawaban 4 pustakawan yang mendapat sangat baik, 15 pustakawan yang mendapat baik, 4 pustakawan yang mendapat ragu-ragu, 0 pustakawan yang mendapat tidak baik, dan 0 pustakawan mendapat sangat tidak baik. Dari hasil tersebut dapat diketahui jumlah nilai yang didapat pustakawan dari hasil kuesioner sebesar 92. Hasil perhitungan ini menggunakan rumus *mean* dengan hasil perolehan nilai rata-rata 4.

Dengan demikian, berdasarkan rata-rata nilai perolehan indikator pernyataan pustakawan selalu mengerjakan pekerjaan dengan disiplin dan kesiapan hasil kerja sesuai dengan target waktu yang ditentukan termasuk dalam kategori tinggi karena berada di antara interval 3,40–4,20.

4. Sub Variabel Pengetahuan Tentang Pekerjaan

Tabel 4.20
Pustakawan Melakukan Pekerjaan sesuai dengan Petunjuk dan Alur Kerja Perpustakaan dan Dikerjakan sesuai dengan Kompetensi/Pengetahuan tentang Pekerjaan sesuai yang Pustakawan tersebut Miliki

No. Soal	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai	Jumlah Pustakawan (N)	Nilai Kuesioner (ΣX)	Mean (X)
19.	Sangat Baik	5	2	10	$X = \frac{\Sigma X}{N}$ $= \frac{91}{23}$ $= 3,95$
	Baik	4	18	72	
	Ragu-Ragu	3	3	9	
	Tidak Baik	2	0	0	
	Sangat Tidak Baik	1	0	0	
	Jumlah			23	

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan pada tabel 4.20 yang menunjukkan dari 23 pustakawan dalam pernyataan “pustakawan melakukan pekerjaan sesuai dengan petunjuk dan alur kerja perpustakaan dan dikerjakan sesuai dengan kompetensi/pengetahuan tentang pekerjaan sesuai yang pustakawan tersebut miliki” dengan hasil jawaban 2 pustakawan yang mendapat sangat baik, 18 pustakawan yang mendapat baik, 3 pustakawan yang mendapat ragu-ragu, 0 pustakawan yang mendapat tidak baik, dan 0 pustakawan mendapat sangat tidak baik. Dari hasil tersebut dapat diketahui jumlah nilai yang didapat pustakawan dari hasil kuesioner sebesar 91. Hasil perhitungan ini menggunakan rumus *mean* dengan hasil perolehan nilai rata-rata 3,95.

Dengan demikian, berdasarkan rata-rata nilai perolehan indikator pernyataan pustakawan melakukan pekerjaan sesuai dengan petunjuk dan alur kerja perpustakaan dan dikerjakan sesuai dengan kompetensi/pengetahuan

tentang pekerjaan sesuai yang pustakawan tersebut miliki termasuk dalam kategori tinggi karena berada di antara interval 3,40–4,20.

Tabel 4.21
Pustakawan Memiliki Kompetensi serta Kecakapan sesuai dengan Bidang Penetapan Pustakawan tersebut Bekerja

No. Soal	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai	Jumlah Pustakawan (N)	Nilai Kuesioner (ΣX)	Mean (X)
20.	Sangat Baik	5	5	25	$X = \frac{\Sigma X}{N}$ $= \frac{89}{23}$ $= 3,86$
	Baik	4	10	40	
	Ragu-Ragu	3	8	24	
	Tidak Baik	2	0	0	
	Sangat Tidak Baik	1	0	0	
	Jumlah			23	

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan pada tabel 4.21 yang menunjukkan dari 23 pustakawan dalam pernyataan “pustakawan memiliki kompetensi serta kecakapan sesuai dengan bidang penetapan pustakawan tersebut bekerja” dengan hasil jawaban 5 pustakawan yang mendapat sangat baik, 10 pustakawan yang mendapat baik, 8 pustakawan yang mendapat ragu-ragu, 0 pustakawan yang mendapat tidak baik, dan 0 pustakawan mendapat sangat tidak baik. Dari hasil tersebut dapat diketahui jumlah nilai yang didapat pustakawan dari hasil kuesioner sebesar 89. Hasil perhitungan ini menggunakan rumus *mean* dengan hasil perolehan nilai rata-rata 3,86.

Dengan demikian, berdasarkan rata-rata nilai perolehan indikator pernyataan pustakawan memiliki kompetensi serta kecakapan sesuai dengan bidang penetapan pustakawan tersebut bekerja termasuk dalam kategori tinggi karena berada di antara interval 3,40–4,20.

5. Sub Variabel Keaslian Gagasan

Tabel 4.22

Pustakawan Selalu Mempunyai/Memiliki Kreativitas yang Tinggi dan Mampu Menghasilkan Ide, Solusi yang Inovasi dalam Menyelesaikan Sesuatu Pekerjaan ataupun Permasalahan dalam Suatu Organisasi

No. Soal	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai	Jumlah Pustakawan (N)	Nilai Kuesioner (ΣX)	Mean (X)
21.	Sangat Baik	5	5	25	$X = \frac{\Sigma X}{N}$ $= \frac{93}{23}$ $= 4,04$
	Baik	4	14	56	
	Ragu-Ragu	3	4	12	
	Tidak Baik	2	0	0	
	Sangat Tidak Baik	1	0	0	
	Jumlah			23	

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan pada tabel 4.22 yang menunjukkan dari 23 pustakawan dalam pernyataan “pustakawan selalu mempunyai/memiliki kreativitas yang tinggi dan mampu menghasilkan ide, solusi yang inovasi dalam menyelesaikan sesuatu pekerjaan ataupun permasalahan dalam suatu organisasi” dengan hasil jawaban 5 pustakawan yang mendapat sangat baik, 14 pustakawan yang mendapat baik, 4 pustakawan yang mendapat ragu-ragu, 0 pustakawan yang mendapat tidak baik, dan 0 pustakawan mendapat sangat tidak baik. Dari hasil tersebut dapat diketahui jumlah nilai yang didapat pustakawan dari hasil kuesioner sebesar 93. Hasil perhitungan ini menggunakan rumus *mean* dengan hasil perolehan nilai rata-rata 4,04.

Dengan demikian, berdasarkan rata-rata nilai perolehan indikator pernyataan pustakawan selalu mempunyai/memiliki kreativitas yang tinggi dan mampu menghasilkan ide, solusi yang inovasi dalam menyelesaikan sesuatu pekerjaan ataupun permasalahan dalam suatu organisasi termasuk dalam kategori tinggi karena berada di antara interval 3,40–4,20.

6. Sub Variabel Kerja Sama

Tabel 4.23
Pustakawan Memiliki Kemampuan Bekerjasama dalam Sebuah Tim dan Mampu Membuat Keputusan yang Berhubungan dengan Pekerjaan

No. Soal	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai	Jumlah Pustakawan (N)	Nilai Kuesioner (ΣX)	Mean (X)
22.	Sangat Baik	5	6	30	$X = \frac{\Sigma X}{N}$ $= \frac{95}{23}$ $= 4,13$
	Baik	4	14	56	
	Ragu-Ragu	3	3	9	
	Tidak Baik	2	0	0	
	Sangat Tidak Baik	1	0	0	
	Jumlah			23	

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan pada tabel 4.23 yang menunjukkan dari 23 pustakawan dalam pernyataan “pustakawan memiliki kemampuan bekerjasama dalam sebuah tim dan mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan” dengan hasil jawaban 6 pustakawan yang mendapat sangat baik, 14 pustakawan yang mendapat baik, 3 pustakawan yang mendapat ragu-ragu, 0 pustakawan yang mendapat tidak baik, dan 0 pustakawan mendapat sangat tidak baik. Dari hasil tersebut dapat diketahui jumlah nilai yang didapat pustakawan dari hasil kuesioner sebesar 95. Hasil perhitungan ini menggunakan rumus *mean* dengan hasil perolehan nilai rata-rata 4,13.

Dengan demikian, berdasarkan rata-rata nilai perolehan indikator pernyataan pustakawan memiliki kemampuan bekerjasama dalam sebuah tim dan mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan termasuk dalam kategori tinggi karena berada di antara interval 3,40–4,20.

7. Sub Variabel Kesadaran/Tanggung Jawab

Tabel 4.24
Pustakawan Memiliki Kesadaran yang Tinggi dalam Penyelesaian Pekerjaan serta Dilakukan Secara Konsisten

No. Soal	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai	Jumlah Pustakawan (N)	Nilai Kuesioner (ΣX)	Mean (X)
23.	Sangat Baik	5	5	25	$X = \frac{\Sigma X}{N}$ $= \frac{95}{23}$ $= 4,13$
	Baik	4	16	54	
	Ragu-Ragu	3	2	6	
	Tidak Baik	2	0	0	
	Sangat Tidak Baik	1	0	0	
	Jumlah			23	

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan pada tabel 4.24 yang menunjukkan dari 23 pustakawan dalam pernyataan “pustakawan memiliki kesadaran yang tinggi dalam penyelesaian pekerjaan serta dilakukan secara konsisten” dengan hasil jawaban 5 pustakawan yang mendapat sangat baik, 16 pustakawan yang mendapat baik, 2 pustakawan yang mendapat ragu-ragu, 0 pustakawan yang mendapat tidak baik, dan 0 pustakawan mendapat sangat tidak baik. Dari hasil tersebut dapat diketahui jumlah nilai yang didapat pustakawan dari hasil kuesioner sebesar 95. Hasil perhitungan ini menggunakan rumus *mean* dengan hasil perolehan nilai rata-rata 4,13.

Dengan demikian, berdasarkan rata-rata nilai perolehan indikator pernyataan pustakawan memiliki kesadaran yang tinggi dalam penyelesaian pekerjaan serta dilakukan secara konsisten termasuk dalam kategori tinggi karena berada di antara interval 3,40–4,20.

8. Sub Variabel Disiplin

Tabel 4.25
Pustakawan Sanggup untuk Mentaati Segala Peraturan Organisasi yang Diberikan oleh Perpustakaan dan Berusaha Tidak Melanggar Aturan Baik Tertulis maupun Lisan

No. Soal	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai	Jumlah Pustakawan (N)	Nilai Kuesioner (ΣX)	Mean (X)
24.	Sangat Baik	5	3	15	$X = \frac{\Sigma X}{N}$ $= \frac{92}{23}$ $= 4$
	Baik	4	17	68	
	Ragu-Ragu	3	3	9	
	Tidak Baik	2	0	0	
	Sangat Tidak Baik	1	0	0	
	Jumlah			23	

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan pada tabel 4.25 yang menunjukkan dari 23 pustakawan dalam pernyataan “pustakawan sanggup untuk mentaati segala peraturan organisasi yang diberikan oleh perpustakaan dan berusaha tidak melanggar aturan baik tertulis maupun lisan” dengan hasil jawaban 3 pustakawan yang mendapat sangat baik, 17 pustakawan yang mendapat baik, 3 pustakawan yang mendapat ragu-ragu, 0 pustakawan yang mendapat tidak baik, dan 0 pustakawan mendapat sangat tidak baik. Dari hasil tersebut dapat diketahui jumlah nilai yang didapat pustakawan dari hasil kuesioner sebesar 92. Hasil perhitungan ini menggunakan rumus *mean* dengan hasil perolehan nilai rata-rata 4.

Dengan demikian, berdasarkan rata-rata nilai perolehan indikator pernyataan pustakawan sanggup untuk mentaati segala peraturan organisasi yang diberikan oleh perpustakaan dan berusaha tidak melanggar aturan baik tertulis maupun lisan termasuk dalam kategori tinggi karena berada di antara interval 3,40–4,20.

9. Sub Variabel Personal Qualities

Tabel 4.26
Pustakawan Memiliki Kecakapan dalam Menyelesaikan Pekerjaan sesuai dengan Kompetensi serta Mampu Menggunakan Waktu dengan Efisien dalam Melaksanakan Segala Tugas yang Diberikan kepadanya

No. Soal	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai	Jumlah Pustakawan (N)	Nilai Kuesioner ($\square X$)	Mean (X)
25.	Sangat Baik	5	3	15	$X = \frac{\sum X}{N} = \frac{90}{23} = 3,91$
	Baik	4	15	60	
	Ragu-Ragu	3	5	15	
	Tidak Baik	2	0	0	
	Sangat Tidak Baik	1	0	0	
	Jumlah			23	

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan pada tabel 4.26 yang menunjukkan dari 23 pustakawan dalam pernyataan “pustakawan memiliki kecakapan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kompetensi serta mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan segala tugas yang diberikan kepadanya” dengan hasil jawaban 3 pustakawan yang mendapat sangat baik, 15 pustakawan yang mendapat baik, 5 pustakawan yang mendapat ragu-ragu, 0 pustakawan yang mendapat tidak baik, dan 0 pustakawan mendapat sangat tidak baik. Dari hasil tersebut dapat diketahui jumlah nilai yang didapat pustakawan dari hasil kuesioner sebesar 90. Hasil perhitungan ini menggunakan rumus *mean* dengan hasil perolehan nilai rata-rata 3,91.

Dengan demikian, berdasarkan rata-rata nilai perolehan indikator pernyataan pustakawan memiliki kecakapan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kompetensi serta mampu menggunakan waktu dengan efisien

dalam melaksanakan segala tugas yang diberikan kepadanya termasuk dalam kategori tinggi karena berada di antara interval 3,40–4,20.

Tabel 4.27
Sebagai Seorang Pustakawan Memiliki Jiwa Seorang Pemimpin

No. Soal	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai	Jumlah Pustakawan (N)	Nilai Kuesioner ($\square X$)	Mean (X)
26.	Sangat Baik	5	4	20	$X = \frac{\sum X}{N}$ $= \frac{92}{23}$ $= 4$
	Baik	4	15	60	
	Ragu-Ragu	3	4	12	
	Tidak Baik	2	0	0	
	Sangat Tidak Baik	1	0	0	
	Jumlah			23	

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan pada tabel 4.27 yang menunjukkan dari 23 pustakawan dalam pernyataan “sebagai seorang pustakawan memiliki jiwa seorang pemimpin” dengan hasil jawaban 4 pustakawan yang mendapat sangat baik, 15 pustakawan yang mendapat baik, 4 pustakawan yang mendapat ragu-ragu, 0 pustakawan yang mendapat tidak baik, dan 0 pustakawan mendapat sangat tidak baik. Dari hasil tersebut dapat diketahui jumlah nilai yang didapat pustakawan dari hasil kuesioner sebesar 92. Hasil perhitungan ini menggunakan rumus *mean* dengan hasil perolehan nilai rata-rata 4.

Dengan demikian, berdasarkan rata-rata nilai perolehan indikator pernyataan sebagai seorang pustakawan memiliki jiwa seorang pemimpin termasuk dalam kategori tinggi karena berada di antara interval 3,40–4,20.

Tabel 4.28
Sebagai Seorang Pustakawan Memiliki Kepribadian yang Ramah

No. Soal	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai	Jumlah Pustakawan (N)	Nilai Kuesioner ($\square X$)	Mean (X)
27.	Sangat Baik	5	4	20	$X = \frac{\sum X}{N}$ $= \frac{94}{23}$ $= 4,08$
	Baik	4	17	68	
	Ragu-Ragu	3	2	6	
	Tidak Baik	2	0	0	
	Sangat Tidak Baik	1	0	0	
	Jumlah			23	

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan pada tabel 4.28 yang menunjukkan dari 23 pustakawan dalam pernyataan “sebagai seorang pustakawan memiliki kepribadian yang ramah” dengan hasil jawaban 4 pustakawan yang mendapat sangat baik, 17 pustakawan yang mendapat baik, 2 pustakawan yang mendapat ragu-ragu, 0 pustakawan yang mendapat tidak baik, dan 0 pustakawan mendapat sangat tidak baik. Dari hasil tersebut dapat diketahui jumlah nilai yang didapat pustakawan dari hasil kuesioner sebesar 94. Hasil perhitungan ini menggunakan rumus *mean* dengan hasil perolehan nilai rata-rata 4,08.

Dengan demikian, berdasarkan rata-rata nilai perolehan indikator pernyataan sebagai seorang pustakawan memiliki kepribadian yang ramah termasuk dalam kategori tinggi karena berada di antara interval 3,40–4,20.

Berdasarkan perhitungan subvariabel, maka akan memberikan hasil rekapitulasi dari 15 pernyataan di atas dalam tabel di bawah ini, sebagai berikut:

Tabel 4.29
Analisis Indikator Variabel (Y) Kinerja Pustakawan

No	Indikator	Nilai	Kategori
13	Sebagai pustakawan selalu menjaga kesetiaan terhadap lembaga organisasi dan senantiasa memenuhi peraturan organisasi/lembaga	4,17	Tinggi
14	Pustakawan senantiasa menjaga kesetiaan terhadap masyarakat yang dilayani dan menjaga kebenaran informasi yang disajikan/diberikan	4,08	Tinggi
15	Pustakawan selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai harapan pimpinan serta dilakukan dengan penuh rasa tanggung jawab	4,13	Tinggi
16	Pustakawan memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tuntutan dan harapan yang telah ditetapkan perpustakaan	4,13	Tinggi
17	Pustakawan mampu menyelesaikan pekerjaan, serta berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan rapi, teliti, dan konsisten	4,17	Tinggi
18	Pustakawan selalu mengerjakan pekerjaan dengan disiplin dan kesiapan hasil kerja sesuai dengan target waktu yang ditentukan	4	Tinggi
19	Pustakawan melakukan pekerjaan sesuai dengan petunjuk dan alur kerja perpustakaan dan dikerjakan sesuai dengan kompetensi/pengetahuan tentang pekerjaan sesuai yang pustakawan tersebut miliki	3,95	Tinggi
20	Pustakawan memiliki kompetensi serta kecakapan sesuai dengan bidang penetapan pustakawan tersebut bekerja	3,86	Tinggi
21	Pustakawan selalu mempunyai/memiliki kreativitas yang tinggi dan mampu menghasilkan ide, solusi yang inovasi dalam menyelesaikan sesuatu pekerjaan	4,04	Tinggi

	ataupun permasalahan dalam suatu organisasi		
22	Pustakawan memiliki kemampuan bekerjasama dalam sebuah tim dan mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan	4,13	Tinggi
23	Pustakawan memiliki kesadaran yang tinggi dalam penyelesaian pekerjaan serta dilakukan secara konsisten	4,13	Tinggi
24	Pustakawan sanggup untuk mentaati segala peraturan organisasi yang diberikan oleh perpustakaan dan berusaha tidak melanggar aturan baik tertulis maupun lisan	4	Tinggi
25	Pustakawan memiliki kecakapan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kompetensi serta mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan segala tugas yang diberikan kepadanya	3,91	Tinggi
26	Sebagai seorang pustakawan memiliki jiwa seorang pemimpin	4	Tinggi
27	Sebagai seorang pustakawan memiliki kepribadian yang ramah	4,08	Tinggi
Jumlah		60,78/15 = 4,05	

Berdasarkan tabel 4.29 diketahui rata-rata setiap indikator pernyataan diatas, maka selanjutnya akan menghitung total nilai rata-rata indikator variabel (y) “Kinerja Pustakawan” dengan menggunakan rumus *Grand Mean* berikut ini:

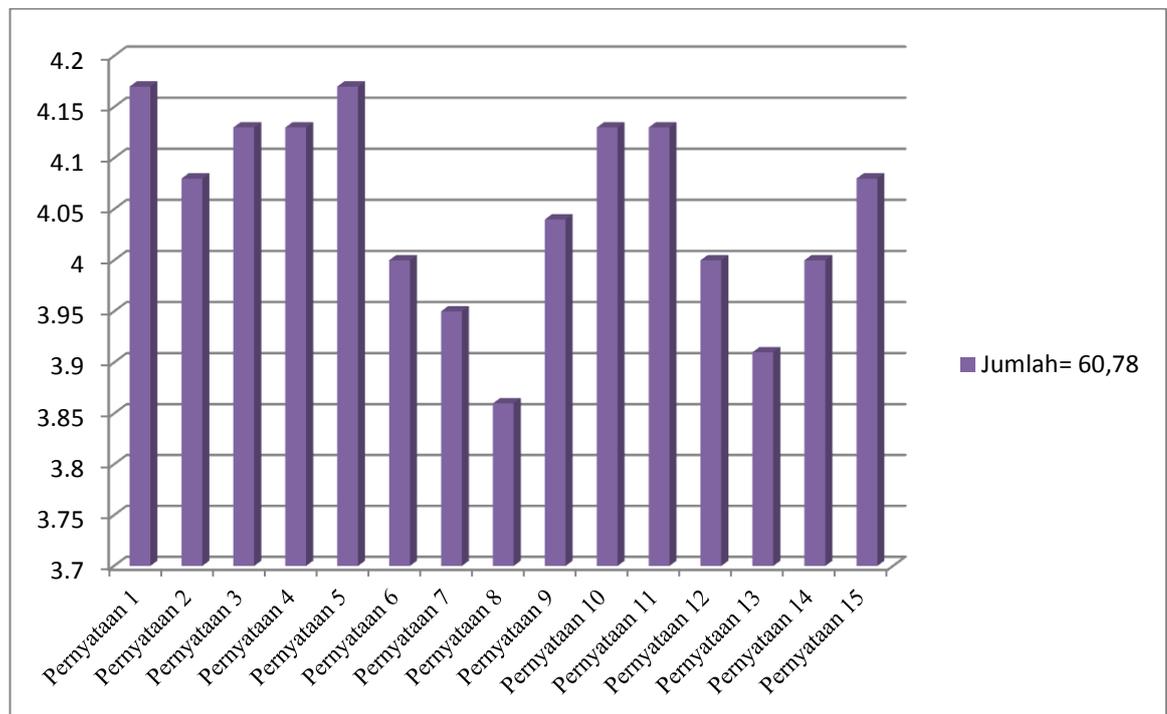
$$Grand\ Mean\ (x) = \frac{\text{Total rata-rata hitung}}{\text{Jumlah pernyataan}} = \frac{60,78}{15} = 4,05$$

Adapun kinerja pustakawan merupakan hasil yang dicapai oleh pustakawan dalam melaksanakan tugas kepustakawanan berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pustakawan. Penilaian kinerja pustakawan dapat dikatakan sebagai proses yang sangat penting dalam usaha memelihara dan

meningkatkan efektivitas sebuah perpustakaan, maka kinerja yang baik dapat dimiliki pustakawan menurut Gomes dan Hasibuan adalah dengan memenuhi unsur seperti kesetiaan, kuantitas dan kualitas kerja, kerja sama, disiplin, kreativitas, dan lainnya.

Dengan demikian, berdasarkan pendapat di atas dan hasil perolehan nilai total rata-rata indikator variabel (y) kinerja pustakawan sebesar 4,05, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa kinerja pustakawan di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan dapat dikategorikan tinggi karena berada di antara interval 3,40–4,20.

Diagram 4.2
Hasil Rekapitulasi Sub Variabel (Y) Kinerja Pustakawan



C. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pustakawan

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana bertujuan untuk mengetahui hubungan secara linear antara variabel (x) kecerdasan emosional dengan variabel (y) kinerja pustakawan. Tingkat kepercayaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% atau 0,05. Hasil uji regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.30
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.193	7.125		.308	.761
Kecerdasan Emosional	1.215	.147	.875	8.273	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pustakawan

Sumber: Hasil Perhitungan dengan SPSS

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai *Constant* (a) sebesar 2,193, sementara itu nilai Kecerdasan Emosional (b/koeffisien regresi) sebesar 1,215, maka perumusan regresinya dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 2,193 + 1,215X$$

Dari perumusan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 2,193, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja pustakawan adalah sebesar 2,193.

- b. Koefisien regresi X sebesar 1,215 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai kecerdasan emosional, maka nilai kinerja pustakawan bertambah sebesar 1,215. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

2. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui keeratan hubungan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pustakawan. Besarnya koefisien korelasi (r) antara dua macam variabel adalah nol sampai dengan 1. Semakin tinggi nilai koefisien korelasi antara dua buah variabel (semakin mendekati 1) maka tingkat keeratan hubungan antara dua variabel tersebut semakin kuat. Sebaliknya, semakin rendah koefisien korelasi antara dua variabel (semakin mendekati 0) maka tingkat keeratan hubungan kedua variabel semakin lemah.

Tabel 4.31
Hasil Uji Koefisien Korelasi

			Kecerdasan Emosional	Kinerja Pustakawan
Spearman's rho	Kecerdasan Emosional	Correlation Coefficient	1.000	.675**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
	—		23	23
	Kinerja Pustakawan	Correlation Coefficient	.675**	1.000
Sig. (2-tailed)		.000	.	
—		23	23	

Sumber: Hasil Perhitungan dengan SPSS

Data di atas menunjukkan bahwa nilai $r = 0,675$ dengan sig. (2-tailed) sebesar 0,000. Hal ini berarti nilai r lebih besar dari 0 atau mendekati angka 1 yang menunjukkan bahwa kedua variabel di atas mempunyai hubungan yang nyata dan signifikan.

3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variabel-variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya.

Tabel 4.32
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.875 ^a	.765	.754	3.55002

Sumber: Hasil Perhitungan dengan SPSS

Tabel di atas menjelaskan besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,875 dan diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,765. Hal ini berarti bahwa pengaruh variabel bebas (kecerdasan emosional) mempunyai kontribusi sebesar 76,5% terhadap variabel terikat (kinerja pustakawan), sementara sisanya sebesar 23,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini.

4. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t dilakukan untuk melihat sejauh mana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pustakawan. Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan thitung dengan ttabel pada taraf nyata $\alpha = 0.05$. Uji t berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan thitung lebih besar dari ttabel ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5% ($sig < 0.05$).

Tabel 4.33
Hasil Uji t

	Model	T	Sig.
1	(Constant)	.308	.761
	Kecerdasan Emosional	8.273	.000

Sumber: Hasil Perhitungan dengan SPSS

Berdasarkan tabel 4.36, maka pengujian variabel bebas dapat dijabarkan sebagai berikut:

Variabel Kecerdasan Emosional menunjukkan nilai thitung lebih besar dari ttabel ($8,273 > 2,080$) atau sig $< \alpha$ ($0,000 < 0,05$), berarti variabel kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pustakawan di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis atau H_1 diterima.

Diketahui bahwa kecerdasan emosional mengandung aspek-aspek yang sangat penting yang dibutuhkan dalam bekerja. Misalnya, kemampuan memotivasi diri sendiri, mengendalikan emosi, mengenali emosi orang lain, mengatasi frustrasi, mengatur suasana hati, dan faktor-faktor penting lainnya. Jika aspek-aspek tersebut dapat dimiliki dengan baik oleh setiap pustakawan dalam bekerja, maka akan membantu mewujudkan kinerja yang baik.

Selaras dengan hasil analisis di atas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pustakawan dan memiliki hubungan yang signifikan,

serta kecerdasan emosional mempunyai kontribusi sebesar 76,5% terhadap kinerja pustakawan. Dengan demikian, hipotesis penelitian diterima dengan nilai thitung lebih besar dari ttabel ($8,273 > 2,080$).

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pustakawan di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional pustakawan di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan berdasarkan nilai dari keseluruhan indikator yang dihitung dengan menggunakan rumus *grand mean* yaitu sebesar 4,02 termasuk dalam kategori tinggi.
2. Kinerja pustakawan di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan berdasarkan nilai dari keseluruhan indikator yang dihitung dengan menggunakan rumus *grand mean* yaitu sebesar 4,05 termasuk dalam kategori tinggi atau baik.
3. Terdapat pengaruh positif antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pustakawan di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini dibuktikan oleh hasil uji hipotesis (ttest) dengan nilai koefisien sebesar 8,273 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada taraf signifikan 0,05 (2,080). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pustakawan dan bernilai positif, artinya semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki

pustakawan maka semakin tinggi pula kinerja pustakawan. Adapun nilai koefisien determinasi besar pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pustakawan dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R^2) atau R_{square} sebesar 0,765 atau 76,5%. Hal ini berarti bahwa 76,5% variasi kinerja pustakawan di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, sedangkan sisanya sebesar 23,5% merupakan pengaruh dari faktor lain di luar faktor yang diteliti.

B. Saran

Sehubungan dengan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dengan judul pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pustakawan, maka peneliti memberikan saran kepada pihak Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan, sebagai berikut:

1. Berdasarkan indikator pustakawan dapat mengekspresikan emosi dengan tepat yang masih tergolong cukup rendah, maka pustakawan diharapkan dapat lebih mengetahui cara mengekspresikan emosi pada kondisi dan waktu yang tepat.
2. Berdasarkan indikator pustakawan memiliki kompetensi serta kecakapan sesuai dengan bidang penetapan pustakawan tersebut bekerja yang masih tergolong cukup rendah, maka pimpinan dapat mengevaluasi ketika menempatkan pustakawan sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.

3. Bagi pihak perpustakaan, dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pustakawan. Perpustakaan dapat melakukan upaya meningkatkan kembali kecerdasan emosional pustakawan agar kinerja pustakawan menjadi lebih baik lagi.
4. Bagi pembaca, diperlukan penelitian lebih lanjut lagi untuk melihat faktor apa saja selain kecerdasan emosional yang mempengaruhi kinerja pustakawan. Seperti hasil analisis ditemukan 23,5% kinerja pustakawan dipengaruhi faktor dari luar kecerdasan emosional.

DAFTAR PUSTAKA

- Ana, Via Septi. "Hubungan Kecerdasan Emosional dan Profesionalitas Tenaga Perpustakaan di Kantor Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Kulon Progo." Skripsi. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014.
- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Penelitian*. Yogyakarta: Rineka Cipta, 1990.
- . *Manajemen Penelitian*. Yogyakarta: Rineka Cipta, 1993.
- . *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Bina Aksara, 2003.
- . *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Basuki, Sulistyo. *Pengantar Ilmu Perpustakaan*. Jakarta: Gramedia, 1993.
- . *Periodisasi Perpustakaan Indonesia*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 1994.
- Casmini. *Emotional Parenting : Dasar-Dasar Pengasuhan Kecerdasan Anak*. Yogyakarta: Pilar Medika, 2007.
- Darmadi, Hamid. *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial: Teori, Konsep, Dasar, Dan Implementasi*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Departemen Pendidikan Nasional. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 2001.
- . *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pusat Bahasa, 2008.
- Fatmawati, Endang. *The Art Of Library : Ikatan Esai Bergizi tentang Seni Mengelola Perpustakaan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2010.
- Goleman, Daniel. *Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosional, Mengapa EI Lebih Penting Dari IQ*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2009.
- . *Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005.
- . *Kecerdasan Emosional*. Jakarta: Gramedia, 2007.
- . *Mengapa Emotional Intelligence Lebih Tinggi Daripada IQ*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2000.

- . *Mengapa Emotional Intelligence Lebih Tinggi Daripada IQ*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2006.
- . *Working With Emotional Intellegence*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2002.
- Gomes, Faustino Cordoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi, 2002.
- Hariandja, Marikot Tua Efendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 2002.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Hasugian, Jonner. *Dasar-Dasar Ilmu Perpustakaan dan Informasi*. Medan: USU Press, 2009.
- Hermawan, Rachman, and Zen Zulfikar. *Etika Kepustakawanan: Suatu Pendekatan terhadap Profesi dan Kode Etik Pustakawan Indonesia*. Jakarta: Sagung Seto, 2006.
- HS, Lasa. *Manajemen Perpustakaan*. Yogyakarta: Gama Media, 2008.
- Irianto, Agus. *Statistik Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Kencana, 2007.
- Kumala, Meliana. “Pengaruh Kecerdasan Emosional pada Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Gaya Manajemen Konflik Kolaborasi dan Kompromi (Studi pada Karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah).” Skripsi. Universitas Negeri Marang, 2015.
- Makmur, T. *Budaya Kerja Pustakawan di Era Digitalisasi: Perspektif Organisasi, Relasi, dan Individu*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005.
- Martin, Anthony Dio. “Aplikasi WQ Bassed HR Management System”, *Majalah Manajemen*, No. 148, Desember 2000.
- Masruri, Anis. “Problematika Membangun Perpustakaan Masa Depan”, *Media Informasi*, Vol. XIII, No. 11, 2002, Yogyakarta: UPT Perpustakaan Universitas Gadjah Mada.
- Munasef. *Manajemen Kepemimpinan di Indonesia*. Jakarta: Gunung Agung, 1986.

- NS, Sutarno. *Manajemen Perpustakaan : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Sagung Seto, 2006.
- Patton, Patricia. *Kecerdasan Emosional: Pengembangan Sukses Lebih Bermakna*. Jakarta: Prehalindo, 2002.
- Sagala, Syaiful. *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Santoso, Budhi. "Hubungan Antara Usability Website Perpustakaan dan Loyalitas Pemustaka di Perpustakaan Fakultas Teknik Universitas Gadjah Mada Yogyakarta." Tesis. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017.
- Sanusi, Anwar. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat, 2012.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama, 2011.
- Segal, Jeanne. *Melejitkan Kepekaan Emosional: Cara Baru Praktis Untuk Mendayagunakan Potensi Insting dan Kekuatan Emosi Anda*. Bandung: Kaifa, 2000.
- Simanora, Bilson. *Panduan Riset Prilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2008.
- Sjafri, Mangkuprawira, dan Aida Vitalaya Hubeis. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2007.
- Sudarsana, Bastiano. *Pembinaan Minat Baca*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2013.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- . *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- . *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- . *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Sumekar, Sri, Bambang Supriyo U, dan Muhammad Syarif B. *Standar Nasional Perpustakaan (SNP): Bidang Perpustakaan Umum dan Perpustakaan Khusus*. Jakarta: Perpustakaan Nasional RI, 2011.
- Supardi. *Statistik Penelitian Pendidikan : Perhitungan, Penyajian, Penjelasan, Penafsiran dan Penarikan Kesimpulan*. Depok: Rajawali Pers, 2017.

- Suryanto, dan Gustina Erlianti. "Kecerdasan Emosional Pustakawan dalam Melayani Pemustaka", *Wahana Informasi Perpustakaan UAJY*, Volume 22, Edisi Januari 2018.
- Susanti, Putri. "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Pusat Penelitian Karet Balai Penelitian Getas)." Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2014.
- Suwarno, Wiji. *Ilmu Perpustakaan dan Kode Etik Pustakawan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2010.
- Tridhonanto. *Melejitkan Kecerdasan Emosi (EQ) Buah Hati*. Jakarta: Elex Media Komputindo, 2009.
- Wibowo, B.S. *Sharpehing Our Concept and Tools*. Bandung: Syamil Cipta Media, 2002.
- Wikipedia. "Emosi", diakses pada tanggal 27 Maret 2019.
- Winardi. *Kamus Istilah Ekonomi*. Bandung: Tarsito, 1996.
- Kode Etik Pustakawan Indonesia Pasal 3, Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan*. Jakarta: Perpustakaan Nasional RI, 2007.
- Pedoman Umum Penyelenggaraan Perpustakaan Umum*. Jakarta: Perpustakaan Nasional RI, 2000.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya*.
- "Sumber: Dokumen Kasubbag Umum dan Kepegawaian. Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan 2016".
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan*. Jakarta: Perpustakaan Nasional RI, 2007.

BIODATA PENULIS



Viona Lissa, lahir di Pangkalan Balai pada tanggal 28 Juli 1998. Penulis adalah anak pertama dari empat bersaudara yang merupakan buah hati dari pasangan suami istri M. Saat dan Lisnayani. Penulis tinggal dan besar bersama kedua orang tua di Pangkalan Balai. Penulis menempuh pendidikan sekolah dasar di SD Negeri 2 Pangkalan Balai selama enam tahun dan lulus pada tahun 2009. Di tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1 Banyuasin III dan selesai pada tahun 2012. Penulis melanjutkan pendidikan menengah atas di SMA Negeri 1 Banyuasin III dan lulus pada tahun 2015.

Setelah menyelesaikan pendidikan SMA di tahun 2015, penulis memutuskan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi di Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. Penulis memilih jurusan Ilmu Perpustakaan di Fakultas Adab dan Humaniora. Dengan kerja keras, usaha, dan doa akhirnya penulis dapat menyelesaikan pendidikan dan mendapatkan gelar sarjana ilmu perpustakaan (S.IP) di tahun 2019.

Lampiran