

PENGARUH KOMPETENSI PUSTAKAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA (Studi pada Perpustakaan Universitas Brawijaya)

Lucky Dewi Pamungkas, Endah Setyowati, Hermintatik

Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Malang

Email: luckydew18@gmail.com

Abstract: *The Influences of Librarian's Competence to Job Performance (Studies in the University Of Brawijaya's Library). Librarian's competence can be seen from his or her knowledge, interpersonal skill, and professional attitude. Librarian's competence is one of factors that support the achieving good job performance. However, an adequate number of librarians does not match the importance of librarian's competence. This study is using explanatory research by using 18 librarian as its sample and population. Data received by distributing questioners, which then analyzed with SPSS 21. Result of the research is that knowledge, interpersonal skill, and professional attitude jointly influence job performance. Knowledge and professional attitude partially influence job performance, whilst interpersonal skill partially not influences librarian's job performance in University of Brawijaya.*

Keywords: *librarian's competence, job performance*

Abstrak: **Pengaruh Kompetensi Pustakawan Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada Perpustakaan Universitas Brawijaya).** Kompetensi pustakawan dapat dilihat dari pengetahuan, ketrampilan interpersonal, dan sikap profesional yang dimiliki. Kompetensi pustakawan merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung pencapaian prestasi kerja yang baik. Namun, pentingnya kompetensi pustakawan tidak diimbangi dengan jumlah pustakawan yang memadai. Penelitian ini memakai *explanatory research* dengan menggunakan 18 pustakawan sebagai sampel sekaligus populasi. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kemudian dianalisis dengan SPSS 21. Hasil penelitian menunjukkan secara bersama-sama pengetahuan, ketrampilan interpersonal, dan sikap profesional berpengaruh terhadap prestasi kerja. Pengetahuan dan sikap profesional secara parsial mampu memberikan pengaruh kepada prestasi kerja, sedangkan ketrampilan interpersonal secara parsial tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pustakawan Universitas Brawijaya.

Kata kunci: *kompetensi pustakawan, prestasi kerja*

Pendahuluan

Kompetensi menjadi salah satu faktor penting yang harus dimiliki setiap individu dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini berlaku juga untuk pustakawan. Pustakawan ialah seseorang yang memiliki kompetensi kepustakawanan yang diperoleh melalui pendidikan maupun pelatihan kepustakawanan yang memiliki tugas utama mengelola perpustakaan dan melayani pemustaka (UU No. 43 tahun 2007 Pasal 1 Ayat 8 tentang Perpustakaan). Hal tersebut menunjukkan tidak semua yang bekerja di perpustakaan dapat dikatakan sebagai pustakawan, pustakawan haruslah memiliki kompetensi yang diperoleh dari pendidikan maupun pelatihan kepustakawanan.

Wicaksono (2004, h. 14-16) menjelaskan bahwa kompetensi pustakawan dapat dilihat dari pengetahuan pustakawan dalam pengelolaan

informasi, ketrampilan interpersonal, dan sikap profesional yang ditunjukkan pustakawan dalam mengelola perpustakaan. Kompetensi pustakawan harus terus ditingkatkan mengingat tugas pustakawan dari waktu ke waktu yang tidak mudah. Selain itu, tuntutan peningkatan kompetensi menjadi hal yang wajar agar pustakawan menghasilkan prestasi kerja yang baik.

Sutrisno (2011, h. 15) menyatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil pencapaian individu atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Prestasi kerja dapat dijadikan cara untuk melihat baik atau buruknya hasil kerja pustakawan. Menurut Hasibuan (2005, h. 94), kompetensi bisa digunakan pustakawan untuk mencapai prestasi kerja yang baik. Oleh karena itu semakin tinggi kompetensi pustakawan maka semakin tinggi pula peluang pustakawan tersebut menghasilkan prestasi kerja yang baik.

Perpustakaan Universitas Brawijaya berkomitmen menunjang perpustakaan dengan sarana, prasarana, teknologi, serta sumberdaya manusia yang memiliki kompetensi demi meningkatkan mutu layanan. Perpustakaan Universitas Brawijaya menyiapkan sumberdaya manusia sebanyak 64 orang yang dibekali dengan kompetensi. Kompetensi sumberdaya manusia di Perpustakaan Universitas Brawijaya beragam menginggit jenjang pendidikan yang ditempuh juga beragam, mulai dari Sekolah Menengah Pertama (SMP) sampai tingkat magister (S2). Diketahui jumlah pustakawan yang dimiliki Perpustakaan Universitas Brawijaya 18 orang, hal ini menunjukkan sumberdaya manusia yang bekerja didominasi bukan pustakawan. Padahal menurut Saleh dan Komalasari (2011, h. 2.17), perbandingan antara pustakawan dan bukan pustakawan yang bekerja di perpustakaan seharusnya 2:3 karena pustakawanlah yang lebih mengerti seluk beluk kepustakawanan.

Perpustakaan Universitas Brawijaya memiliki jumlah pemustaka berkunjung sebanyak 186.421 orang dengan jumlah pustakawan hanya 18 orang. Rasio ideal antara jumlah pemustaka dan pustakawan ialah 500 pemustaka dilayani 1 orang pustakawan dan setiap tambahan 2000 pemustaka maka ditambah lagi 1 orang pustakawan (Perpustakaan Nasional Republik Indonesia, 2011, h. 6). Hal tersebut memperlihatkan rasio pemustaka dan pustakawan yang ada di Perpustakaan Universitas Brawijaya belum memenuhi kriteria yang disyaratkan yang seharusnya berjumlah 94 pustakawan.

Kurangnya jumlah sumberdaya manusia yang memiliki kompetensi pustakawan beresiko pada beberapa hal, salah satunya penataan bahan perpustakaan pada rak yang kurang teratur sehingga mengakibatkan pemustaka kesulitan mencari informasi yang dibutuhkan. Selain itu, masih ditemukannya sarana dan prasarana rusak yang masih disajikan ke pemustaka yang seharusnya ditarik dari layanan untuk diperbaiki atau diganti yang baru. Masalah tersebut harus diatasi dengan meningkatkan kompetensi yang dimiliki pustakawan Perpustakaan Universitas Brawijaya. Berdasarkan latar belakang di atas dapat dilihat terjadinya kesenjangan dalam kompetensi pustakawan yang menjadikan masalah ini layak dijadikan bahan kajian. Oleh karena itu, peneliti menyetujui judul penelitian ini "Pengaruh Kompetensi Pustakawan Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada Perpustakaan Universitas Brawijaya)". Penelitian ini bertujuan menjelaskan pengaruh pengetahuan, ketrampilan interpersonal, dan

sikap profesional terhadap prestasi kerja pustakawan.

Tinjauan Pustaka

A. Tinjauan Empirik

Penelitian yang dilakukan Ramadhani (2014) dan Arinda (2013) menunjukkan kompetensi pustakawan memiliki hubungan dengan prestasi kerja. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini ialah penelitian terdahulu hanya memiliki satu variabel bebas, yaitu kompetensi pustakawan. Sedangkan penelitian ini memiliki 3 variabel bebas, yaitu pengetahuan, ketrampilan interpersonal, dan sikap profesional. Kompetensi pustakawan pada penelitian ini berperan sebagai konsep.

B. Tinjauan Teoritis

1. Organisasi

Robbins dalam Nimran (2009, h.2) menyebutkan organisasi ialah koordinasi dua orang atau lebih yang dilakukan dengan sadar dan berkelanjutan guna mencapai tujuan bersama. Pendapat yang selaras disampaikan Hasibuan (2014, h. 120), organisasi adalah sekelompok orang tergabung dalam perserikatan formal dan terstruktur untuk mencapai tujuan. Kesimpulan yang dapat diambil, organisasi merupakan kerjasama yang dilakukan sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama.

2. Perilaku Organisasi

Rivai dan Mulyadi (2009, h.171) mengartikan perilaku organisasi sebagai studi mengenai tingkah laku manusia dalam organisasi. Sedangkan Robbins dalam Nimran (2009, h. 3) mendefinisikan perilaku organisasi sebagai studi yang mempelajari pengaruh yang ditimbulkan manusia yang bekerja dalam organisasi guna meningkatkan efektivitas organisasi. Kesimpulan yang dapat diambil, perilaku organisasi ialah studi menyangkut perilaku manusia yang bekerja dalam organisasi.

Perilaku organisasi terbentuk dari perilaku kelompok dan perilaku individu. Menurut Rivai dan Mulyadi (2009, h. 194-231), perilaku kelompok terbentuk dari interaksi yang dilakukan antar individu dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang baik, sedangkan perilaku individu merupakan karakteristik individu yang berbeda-beda yang ada di dalam organisasi yang membentuk perilaku individu. Perilaku organisasi yang positif bagi kelompok dan individu yang bekerja di perpustakaan sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh perpustakaan.

3. Kompetensi

McAshan dalam Sutrisno (2011, h. 203) menyebutkan kompetensi sumberdaya manusia ialah pengetahuan, ketrampilan, dan sikap profesional yang ditunjukkan oleh individu yang telah menjadi bagian dari dirinya. Jadi pengetahuan, ketrampilan, dan sikap merupakan modal utama yang menentukan kompetensi yang dimiliki individu atas pekerjaan. Hal ini senada dengan pendapat Gordon dalam Sutrisno (2011, h. 204), aspek dalam kompetensi meliputi pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, serta minat yang ada dalam diri individu.

Hermawan dan Zen (2006, h. 174) menyatakan kompetensi pustakawan merupakan kemampuan yang dimiliki pustakawan dengan memanfaatkan pengetahuan, ketrampilan, sikap, serta perilaku guna memberikan layanan yang baik bagi pemustaka. Kompetensi pustakawan dapat dijadikan acuan bagi pustakawan untuk melaksanakan pekerjaan. Menurut Wicaksono (2004, h. 14-16), setidaknya pustakawan harus membekali diri dengan pengetahuan tentang manajemen informasi, ketrampilan interpersonal, dan sikap profesional pustakawan dalam mengelola perpustakaan.

4. Prestasi Kerja

Mangkunegara (2009, h. 67) mengartikan prestasi kerja sebagai hasil kerja yang telah dilakukan individu atas beban kerja yang dipercayakan kepadanya. Pengertian tersebut menyiratkan bahwa prestasi kerja berkaitan dengan hasil kerja individu atas tugas yang telah diamanatkan dan menjadi tanggung jawabnya. Davis dalam Mangkunegara (2009, h. 67) menyebutkan faktor-faktor yang membangun prestasi kerja ialah kompetensi dan motivasi. Oleh karenanya kompetensi pustakawan menjadi hal yang penting untuk meningkatkan prestasi kerja pustakawan.

Menurut Dharma (2003, h. 364), prestasi kerja individu dapat diukur dengan tiga aspek, yaitu kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Ketiga aspek tersebut diukur sesuai dengan standar yang telah ditentukan organisasi. Menurut Sutrisno (2011, h. 153), penilaian prestasi kerja perlu dilakukan dari waktu ke waktu guna mengetahui tingkat prestasi kerja, mendorong peningkatan prestasi kerja, dan pemberian penghargaan kepada individu yang berprestasi.

Penilaian prestasi kerja lazimnya dapat dilakukan menggunakan dua cara disesuaikan dengan keinginan organisasi. Rivai dan Sagala (2010, h. 563) membagi metode penilaian prestasi kerja dengan metode berorientasi masa lalu dan masa depan. Perbedaan keduanya dapat

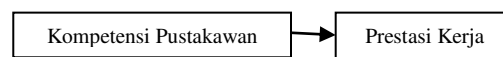
dilihat dari keterlibatan individu yang dinilai. Metode penilaian berorientasi masa lalu dilakukan oleh tim ahli tanpa memberikan kesempatan kepada individu yang dinilai untuk menilai dirinya sendiri sedangkan metode penilaian berorientasi masa depan memberi kesempatan pada individu untuk menilai dirinya sendiri.

5. Pengaruh Kompetensi Pustakawan Terhadap Prestasi Kerja

Menurut Ruki dalam Sutrisno (2011, h. 209), kompetensi menjadi hal yang dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja yang memuaskan. Pendapat tersebut memiliki arti jika pustakawan memiliki kompetensi yang baik maka peluang meraih prestasi kerja yang baik akan terbuka. Kesimpulan yang bisa diambil, kompetensi pustakawan memiliki peran yang besar dalam menentukan prestasi kerja pustakawan.

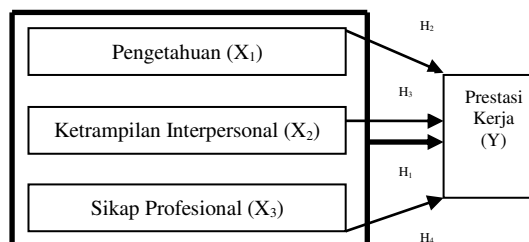
C. Model Konsep dan Model Hipotesis

Kompetensi pustakawan dapat digunakan untuk melihat pengetahuan, ketrampilan interpersonal, dan sikap profesional yang dimiliki pustakawan dalam melakukan kegiatan yang berkaitan dengan kepustakawanan. Diharapkan dengan menggunakan kompetensi yang dimiliki secara maksimal pada pekerjaan dapat mendukung prestasi kerja pustakawan. Model konsep penelitian kompetensi pustakawan seperti pada gambar 1 di bawah ini:



Gambar 1: Model Konsep

Menurut Sugiyono (2013, h. 64), hipotesis merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah yang telah diberikan. Penelitian kompetensi pustakawan ini memiliki model hipotesis seperti pada gambar 2 di bawah ini:



Gambar 2: Model Hipotesis

Hipotesis penelitian pengaruh kompetensi pustakawan terhadap prestasi kerja, yaitu:

1. Terdapat pengaruh secara bersama-sama dari variabel pengetahuan (X_1), variabel ketrampilan interpersonal (X_2), dan variabel

- sikap profesional (X_3) terhadap variabel prestasi kerja (Y).
2. Terdapat pengaruh dari variabel pengetahuan (X_1) terhadap variabel prestasi kerja (Y).
 3. Terdapat pengaruh dari variabel ketrampilan interpersonal (X_2) terhadap variabel prestasi kerja (Y).
 4. Terdapat pengaruh dari variabel sikap profesional (X_3) terhadap variabel prestasi kerja (Y).

Metode Penelitian

Penelitian kompetensi pustakawan ini menggunakan jenis penelitian *explanatory research*. Populasi dan sampel penelitian ini pustakawan yang aktif bekerja di Perpustakaan Universitas Brawijaya yang berjumlah 18 orang. Skala yang digunakan skala *Likert*, skala *Likert* digunakan karena lebih bisa digunakan untuk mengukur pendapat responden sebab skala *Likert* memiliki lima tingkatan jawaban. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pustakawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya kemudian dianalisis dengan alat bantu SPSS 21.

Tabel 1 : Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item
Pengetahuan (X_1)	Pengetahuan Manajemen Informasi	Pemahaman abstrak
		Pemahaman indeks
		Pemahaman <i>review</i>
		Pengetahuan kemas ulang informasi
		Memahami kebutuhan informasi
		Dapat melakukan strategi penelusuran informasi
		Dapat mengevaluasi informasi
		Dapat memilah informasi
		Pengoperasian Teknologi Informasi (TI)
Ketrampilan Interpersonal (X_2)	Ketrampilan Komunikasi	Ketrampilan komunikasi
		Ketrampilan diskusi
		Merespon dengan tepat
		Inisiatif belajar mandiri
		Dapat bekerjasama
		Menghargai kontribusi rekan kerja
Sikap Profesional (X_3)	Kemampuan Pengelolaan Perpustakaan	Mampu membuat sistem administrasi
		Memahami kegiatan perpustakaan
		Kemampuan koordinasi
		Mampu membuat perencanaan
		Menciptakan lingkungan kerja kondusif
		Mampu menjaga hubungan baik

Lanjutan tabel 1

Variabel	Indikator	Item
Prestasi Kerja (Y)	Kuantitas	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tuntutan
		Kuantitas pekerjaan lebih banyak dari rekan kerja
	Kualitas	Hasil pekerjaan sesuai standar
		Kehati-hatian penyelesaian pekerjaan
	Ketepatan Waktu	Pekerjaan selesai tepat waktu
		Waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat

Sumber: Diadopsi dari McAshan dalam Sutrisno (2011, h. 203), Wicaksono (2004, h. 14-16), dan Dharma (2003, h. 364)

Langkah analisis data yang digunakan, antara lain:

1. Uji validitas untuk mengukur tingkat kevalidan kuesioner yang disebarakan.
2. Uji realibilitas untuk mengukur tingkat kepercayaan kuesioner yang disebarakan.
3. Analisis data menggunakan dua analisis, yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis inferensial meliputi:
 - a. Uji asumsi klasik
 - b. Regresi linier berganda
 - c. Koefisien korelasi
 - d. Koefisien determinasi
 - e. Uji F untuk mengukur pengaruh variabel pengetahuan, variabel ketrampilan interpersonal, dan variabel sikap profesional secara bersama-sama terhadap variabel prestasi kerja.
 - f. Uji t untuk mengukur pengaruh variabel pengetahuan, variabel ketrampilan interpersonal, dan variabel sikap profesional secara parsial terhadap variabel prestasi kerja.

Pembahasan

1. Pengaruh Pengetahuan, Ketrampilan Interpersonal, dan Sikap Profesional Terhadap Prestasi kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan, ketrampilan interpersonal, dan sikap profesional secara bersama-sama mampu memengaruhi prestasi kerja dapat dibuktikan dengan F_{hitung} 5,384 yang lebih besar dari F_{tabel} 3,34. R_{square} sebesar 0,536 mengindikasikan variabel bebas memiliki pengaruh 53,6% terhadap prestasi kerja sedangkan sisanya 46,4% dipengaruhi variabel bebas lain, misalnya motivasi. Pendapat ini selaras dengan pendapat Atkinson dalam Wibowo (2009, h. 99), prestasi kerja ialah gabungan kompetensi dan motivasi.

2. Pengaruh Pengetahuan Terhadap Prestasi Kerja

Pengetahuan memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Dapat dibuktikan dengan t_{hitung} 2,316 lebih besar dari t_{tabel} 2,145. Hal ini menunjukkan pengetahuan yang dimiliki pustakawan Perpustakaan Universitas Brawijaya dalam manajemen informasi sudah baik sehingga mampu meningkatkan prestasi kerja.

3. Pengaruh Ketrampilan Interpersonal Terhadap Prestasi Kerja

Ketrampilan interpersonal tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Dapat dibuktikan dengan t_{hitung} -1,744 yang lebih kecil dari t_{tabel} 2,145. Hal ini terjadi karena perbedaan beban kerja antara pustakawan ahli dan pustakawan terampil yang dijadikan satu pada penelitian ini.

4. Pengaruh Sikap Profesional Terhadap Prestasi Kerja

Sikap profesional berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Dapat dibuktikan dengan t_{hitung} 2,651 lebih besar dari t_{tabel} 2,145. Hal ini menunjukkan sikap profesional dalam mengelola perpustakaan yang dimiliki pustakawan Perpustakaan Universitas Brawijaya sudah baik sehingga mampu memengaruhi prestasi kerja.

Kesimpulan

1. Pengetahuan, ketrampilan interpersonal, dan sikap profesional berpengaruh terhadap prestasi kerja, hal ini menunjukkan prestasi kerja pustakawan Perpustakaan Universitas Brawijaya merupakan hasil dari pengetahuan, ketrampilan interpersonal, dan sikap profesional yang pustakawan miliki.
2. Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja menunjukkan pengetahuan pustakawan Perpustakaan Universitas Brawijaya dalam manajemen informasi

apabila ditingkatkan akan meningkatkan prestasi kerja yang dimiliki pustakawan.

3. Ketrampilan interpersonal tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karena perbedaan beban kerja antara pustakawan ahli dan pustakawan terampil yang tidak dibedakan dalam penelitian ini.
4. Sikap profesional berpengaruh terhadap prestasi kerja artinya jika pustakawan Perpustakaan Universitas Brawijaya meningkatkan sikap profesional dalam mengelola perpustakaan maka prestasi kerja pustakawan akan meningkat.

Saran

1. Perpustakaan Universitas Brawijaya perlu melakukan pelatihan guna meningkatkan pengetahuan manajemen informasi pustakawan, seperti pelatihan membuat abstrak, indeks, dan *review*. Selain itu, pelatihan teknologi informasi perlu ditingkatkan dan dievaluasi kembali.
2. Perpustakaan Universitas Brawijaya perlu kembali mengadakan seminar tentang ketrampilan interpersonal.
3. Perpustakaan Universitas Brawijaya perlu merekrut sumberdaya manusia berlatar belakang pendidikan DIII dan S1 ilmu perpustakaan menginggat pustakawan Perpustakaan Universitas Brawijaya 83,3% berusia antara 47 sampai 59 tahun.
4. Peneliti lain yang ingin meneliti masalah serupa perlu mempertimbangkan penggunaan variabel bebas lain yang turut memengaruhi prestasi kerja pustakawan, misalnya menggunakan motivasi.
5. Peneliti yang meneliti masalah kompetensi pustakawan perlu membedakan kompetensi yang dimiliki pustakawan ahli dan pustakawan terampil supaya dapat diperoleh hasil yang lebih mendalam mengenai kompetensi yang dimiliki pustakawan.

Daftar Pustaka

- Arinda, L. (2013) **Hubungan Kompetensi Pustakawan dan Prestasi Kerja di UPT Perpustakaan Universitas Gadjah Mada Yogyakarta**. [internet], Yogyakarta, Universitas Gadjah Mada Yogyakarta. Available from: <<http://digilib.uinsuka.ac.id/8916/1/BAB%20I,%20V,%20DAFTAR%20PUSTAKA.pdf>> [Accessed 23 th September 2014].
- Dharma, A. (2003) **Manajemen Supervisi** Ed. Revisi. Cet. 5. Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, M. S. P. (2005) **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Ed. Revisi. Cet.13. Jakarta, Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2014) **Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah**. Ed. Revisi. Cet.10. Jakarta, Bumi Aksara.
- Hermawan, R., dan Z. Zen. (2006) **Etika Kepustakawanan**. Cet. 1. Jakarta, Sagung Seto.
- Mangkunegara, A. A. P. (2009) **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Cet. 9. Bandung, Remaja Rosdakarya Offset.

- Nimran, U. (2009) **Perilaku Organisasi**. Cet. 1. Sidoarjo, Laros.
- Perpustakaan Nasional Republik Indonesia. (2011) **Standar Nasional Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri**. Jakarta, Perpustakaan Nasional RI.
- Perpustakaan Universitas Brawijaya. (2014) **Data User, Data Pegawai, Sejarah, Visi, Misi, Tujuan, serta Struktur Organisasi**. Malang, Perpustakaan Universitas Brawijaya.
- Ramadhani, A. (2014) **Hubungan Kompetensi Profesional Pustakawan dengan Prestasi Kerja pada Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri di Kota Surabaya (Study Eksplanatif tentang Kompetensi Profesional Pustakawan dengan Prestasi Kerja pada Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri Kota Surabaya)**. [internet], Surabaya, Universitas Airlangga. Available from: http://journal.unair.ac.id/article_7660_media_136_category.html. [Accessed 23th September 2014].
- Rivai, V., dan D. Mulyadi. (2009) **Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi**. Ed. 3. Jakarta, Rajawali Pers.
- Rivai, V., dan E. J. Sagala. (2010) **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan**. Ed. 2. Cet. 3. Jakarta, Rajawali Pers.
- Saleh, A.R., dan R. Komalasari. (2011) **Manajemen Perpustakaan**. Cet.6. Jakarta, Universitas Terbuka.
- Sugiyono. (2013) **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Cet.18. Bandung, Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2011) **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Ed. 1. Cet. 3. Jakarta, Kencana.
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan (c.1) Jakarta, Perpustakaan Nasional Indonesia.
- Wibowo. (2009) **Manajemen Kinerja**. Ed. 2. Cet. 3. Jakarta, Rajawali Pers.
- Wicaksono, H. (2004) **Kompetensi Perpustakaan dan Pustakawan dalam Implementasi Teknologi Informasi di Perpustakaan**. [internet], Jakarta, Perpustakaan Nasional Republik Indonesia. Available from: <http://www.pnri.go.id/MajalahOnlineAdd.aspx?id=47>. [Accessed 18th September 2014].