

Kompetensi, Motivasi, Kompensasi Terhadap Kinerja Pustakawan Di UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno

Hanafi, Ratna Dewi Mulyaningtiyas

Magister Manajemen Universitas Islam Kadiri

Email: hans.blitarian12@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the Influence of Competence, Motivation and Compensation on the Performance of Librarians in UPT. Perpustakaan Proklamator Bung Karno. Librarian performance is the implementation of the functions required of a librarian, both deeds, achievements, and skills in completing work. Competence is the main requirement in performance, because with competence, librarians will complete their assigned work well. While motivation is a reason or drive for someone to do something. Compensation will have a positive impact on the institution. For employees, compensation can meet the needs of life. In this study, the author uses a quantitative approach. The sample took the entire population, which amounted to 56 librarians.

In this study, indicators and variables of indicators and competency variables showed 3.92, for motivation showed 3.97. compensation shows 3.95 and Performance shows 3.88. The average value of the variables of competence, motivation, compensation and performance is in the medium category.

To find out the relationship between variables, simple regression analysis and multiple linear regression were used. The results of the study showed that there was an influence both individually and together on the variables of Competence, motivation and compensation on the performance of UPT. Perpustakaan Proklamator Bung Karno librarians.

Keywords: Competence, Motivation, Compensation, Librarian Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pustakawan di UPT. Perpustakaan Proklamator Bung Karno. Kinerja pustakawan merupakan suatu pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang pustakawan baik perbuatan, prestasi, dan ketrampilan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kompetensi menjadi persyaratan utama dalam kinerja, dikarenakan dengan kompetensi maka pustakawan akan menyelesaikan pekerjaannya yang ditugaskan kepadanya dengan baik. Sedangkan motivasi merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. pemberian kompensasi akan berdampak positif terhadap institusi. Bagi pegawai, kompensasi dapat memenuhi kebutuhan hidup. Penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. sampel mengambil seluruh populasi yaitu berjumlah 56 pustakawan.

Pada penelitian ini, Indikator dan variabel indikator dan variabel kompetensi menunjukkan 3,92, Untuk motivasi menunjukkan 3,97. kompensasi menunjukkan 3,95 dan Kinerja menunjukkan 3,88. Nilai rata-rata variabel kompetensi, motivasi, kompensasi dan kinerja ini bernilai kategori sedang.

Untuk mengetahui hubungan antar variabel menggunakan analisis regresi sederhana dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh baik sendiri-sendiri maupun bersama-sama variabel Kompetensi, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pustakawan UPT. Perpustakaan Proklamator Bung Karno.

Kata Kunci: *Kompetensi, Motivasi, Kompensasi, Kinerja Pustakawan*

Latar Belakang Teoritis

Dalam UU No. 43 Tahun 2007 dimana setiap orang, mulai dari pelajar hingga masyarakat umum, tanpa memandang statusnya, berhak mendapatkan koleksi yang lengkap dari perpustakaan. Selain itu, perpustakaan juga berusaha untuk melayani pemustaka, menumbuhkan kecintaan terhadap membaca, dan mencerdaskan kehidupan bangsa dengan memperluas wawasan dan pengetahuan. Sebagai sumber

informasi yang tidak memihak dan tempat untuk pendidikan berkelanjutan, perpustakaan sangat diperlukan.

Perpustakaan Proklamator Bung Karno ialah perpustakaan khusus, sesuai dengan jenisnya, serta bertugas mengembangkan peradaban serta kebudayaan Indonesia. Perpustakaan Proklamator Bung Karno, sebagai lembaga unik yang turut membentuk identitas bangsa, berkomitmen guna melengkapi sumber daya informasi yang

diperlukan guna mengenang, mempelajari, serta mempraktikkan gagasan-gagasan Bung Karno, khususnya dalam mempromosikan gagasan bangsa yang berdikari serta menjamin kelangsungan hidup jangka panjang.

Pelayanan prima terhadap pemustaka dalam suatu perpustakaan merupakan suatu keharusan dalam rangka memenuhi kebutuhan pemustaka. Salah satu upaya pelayanan prima adalah terpenuhinya pustakawan yang profesional dan memiliki kompetensi yang dibutuhkan perpustakaan. Kompetensi pustakawan didapatkan dari perguruan tinggi dan pengalaman bekerja. Kompetensi ialah beberapa faktor guna memengaruhi performa pustakawan secara perorangan maupun perpustakaan. Dengan kompetensi akan terukur dan terlihat dari kualitas kemampuan dan kinerja pustakawan. Melakukan kegiatan – kegiatan pengembangan pustakawan seperti pendidikan dan pelatihan, uji kompetensi, seminar dapat meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan perubahan terhadap kinerja pustakawan. Sehingga layanan prima dapat diwujudkan.

Dorongan berbasis kebutuhan yang mendorong dan memandu perilaku ke arah pencapaian sasaran serta imbalan tertentu adalah apa yang disebut oleh Suparyadi (2015) sebagai motivasi. Terdapat kepentingan antara pustakawan sebagai pekerja dan perpustakaan sebagai organisasi, Pustakawan berkerja mengharapkan kompensasi guna memenuhi kebutuhan hidupnya melalui prestasi kinerjanya. Sedangkan kinerja perpustakaan diwujudkan melalui kumpulan kinerja pustakawan untuk mencapai tujuan perpustakaan.

Kompetensi pegawai merupakan salah satu dari beberapa faktor personal yang mempengaruhi kinerja (Wibowo,2017), sedangkan kemampuan pimpinan untuk memberdayakan pekerja melalui kompensasi moneter dan insentif lainnya, serta kesempatan untuk pengembangan profesional, merupakan faktor organisasional. Kemampuan serta keahlian, pengetahuan, desain pekerjaan, motivasi, serta kepribadian merupakan karakteristik yang memengaruhi performa baik dari segi hasil maupun perilaku kerja (Kasmir, 2018). Periset melihat bahwa kompetensi, motivasi, serta kompensasi lebih banyak ditemukan dibandingkan dengan faktor lainnya, sehingga hanya ketiga faktor

tersebut yang dikaji dalam studi ini. Mengingat pustakawan hanya bisa melaksanakan pekerjaannya dengan baik jika ia kompeten, maka kompetensi merupakan kriteria performa yang paling penting. Sebaliknya, apa yang membuat orang bergerak ialah tujuan ataupun pendorong. Penerimaan imbalan moneter serta non-moneter ialah salah satunya. Institusi akan memperoleh manfaat dari pembayaran tersebut, klaim Kadarisman (2016). Pekerja dapat memenuhi kebutuhan dasar seperti makanan, air, pakaian, tempat tinggal, perawatan medis, kegiatan rekreasi, serta tabungan berkat gaji mereka.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang menyebutkan terdapat pengaruh motivasi, kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pengelola kearsipan yang ada dilingkungan pemerintah kabupaten Ogan Komering Ilir (Candra: 2020). Selain itu, pada penelitian Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wilmar Cahaya Indonesia, Kompensasi dan motivasi dapat mendorong peningkatan kinerja (Nino Nopriadi,2023).

Metode Penelitian

Teknik kuantitatif dipakai dalam studi ini. Merujuk Sugiyono (2022:15), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berbasis positivisme yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan melalui penelitian pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data memakai instrumen penelitian, serta analisis data yang bersifat kuantitatif. Dengan menggunakan data-data numerikal sebagai gejala, yang kemudian dievaluasi secara subjektif, metode kuantitatif mampu memperoleh kesimpulan.

Dalam penelitian ini sebagai populasi adalah seluruh pustakawan di UPT. Perpustakaan Proklamator Bung Karno. Mengacu Sugiyono (2022: 139), sampel total adalah sampel yang menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel. Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka sampel yang dipakai ialah 56 pustakawan, yang ditentukan dengan cara mengambil seluruh populasi. Penentuan sampel ini dilakukan karena populasi dibawah 100 orang, maka sampel mengambil seluruh populasi yaitu berjumlah 56 pustakawan.

Dalam penelitian ini terdapat 4 variabel yaitu variabel Kompetensi, variabel Motivasi, Variabel Kompensasi (ketiganya sebagai variabel bebas) sedangkan Variabel Kinerja Pustakawan sebagai Variabel terikat. Sebelum digunakan untuk mengumpulkan data penelitian, kuesioner sebagai instrument penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Sedangkan proses analisis menggunakan rumus yang sesuai dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Peneliti melakukan pengujian analisis menggunakan SPSS. Analisis Deskriptif, Analisis Regresi linear sederhana (Tunggal), Analisis Regresi Linear Berganda (resultant/gabungan), Perhitungan Nilai Koefisien Korelasi Perhitungan Nilai Koefisien Determinasi (r^2), Uji hipotesis dengan uji t dan Uji F.

Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Pada variabel kinerja pengujian jumlah responden $N=56$, maka rtabel adalah 0,263 pada $df=54$ (56-2). berdasarkan hasil perhitungan $r_{hitung} > 0,263$ dengan demikian seluruh butir pernyataan kuesioner untuk variabel Kinerja (Y) dinyatakan valid. Pengujian ini dapat dinyatakan reliabel apabila cronbach alpha nilainya lebih besar ($>$) dari rtabel. Dari pengujian instrumen penelitian variabel kinerja (Y) dinyatakan *reliable*, karena $0,940 > 0,2632$.

Pada variabel kompetensi pengujian jumlah responden $N=56$, maka rtabel adalah 0,263 pada $df=54$ (56-2). berdasarkan hasil perhitungan $r_{hitung} > 0,263$ dengan demikian seluruh butir pernyataan kuesioner untuk variabel Kompetensi (X1) dinyatakan valid. Dari pengujian instrumen penelitian variabel Kompetensi (X1) dinyatakan *reliable*, karena $0,752 > 0,2632$.

Pada variabel motivasi pengujian jumlah responden $N=56$, maka rtabel adalah 0,263 pada $df=54$ (56-2). berdasarkan hasil perhitungan $r_{hitung} > 0,263$ dengan demikian seluruh butir pernyataan kuesioner untuk variabel motivasi (X2) dinyatakan valid. Dari pengujian instrumen penelitian variabel motivasi (X2) dinyatakan *reliable*, karena $0,940 > 0,2632$.

Pada variabel kompensasi pengujian jumlah responden $N=56$, maka rtabel adalah 0,263 pada $df=54$ (56-2). berdasarkan hasil perhitungan $r_{hitung} > 0,263$ dengan demikian

seluruh butir pernyataan kuesioner untuk variabel kompensasi (X3) dinyatakan valid. Dari pengujian instrumen penelitian variabel kompensasi (X3) dinyatakan *reliable*, karena $0,760 > 0,2632$.

Analisis Deskriptif

Berdasarkan dari 56 responden terhadap indikator dan variabel kompetensi menunjukkan bahwa nilai rata-rata jawaban pustakawan UPT. Perpustakaan Proklamator Bung Karno menunjukkan sebesar 3,92 yang bernilai sedang. Hal ini ditentukan dengan banyaknya pustakawan yang memberi jawaban setuju dan sangat setuju (skala 4 & 5). Namun masih ada yang menjawab sangat tidak setuju di item kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi orang lain agar mau bekerja dengan baik. Kemampuan menyampaikan ide dan gagasan. Selain itu kesempatan mengaplikasikan ide atau gagasan sesuai keahlian dalam melaksanakan tugas. Untuk itu perlu dilakukan peningkatan kompetensi baik berupa diklat atau kegiatan character Building.

Berdasarkan dari 56 responden terhadap indikator dan variabel motivasi menunjukkan bahwa nilai rata-rata jawaban pustakawan UPT. Perpustakaan Proklamator Bung Karno menunjukkan sebesar 3,97 yang bernilai sedang. Hal ini ditentukan dengan banyaknya pustakawan yang memberi jawaban setuju dan sangat setuju (skala 4 & 5). Jawaban seperti; Saya memiliki motivasi diri untuk bekerja dengan baik. Saya menyukai suasana menyenangkan dalam lingkungan pekerjaan dan saya mendapatkan kesempatan untuk bergaul dengan seluruh rekan kerja. Namun masih ada yang menjawab tidak setuju di item Saya membutuhkan kewenangan yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaan. Saya mendapatkan pengakuan organisasi akan prestasi dalam bentuk penghargaan. Juga kewenangan yang lebih besar. Untuk itu pustakawan perlu di berikan kebutuhan untuk mencapai prestasi dan mengembangkan kreativitas seperti reward yang dapat dilakukan secara rutin..

Berdasarkan dari 56 responden terhadap indikator dan variabel kompensasi menunjukkan bahwa nilai rata-rata jawaban pustakawan UPT. Perpustakaan Proklamator Bung Karno menunjukkan sebesar 3,95 yang bernilai sedang. Hal ini ditentukan dengan banyaknya pustakawan yang memberi jawaban

setuju dan sangat setuju (skala 4 & 5). Jawaban seperti Saya menerima tunjangan lainnya seperti tunjangan kinerja selain gaji, Saya terbantu dengan tunjangan lainnya, saya terbantu dengan BPJS. Namun masih ada yang menjawab tidak setuju pada item, seperti Saya mendapatkan penilaian prestasi sebagai dasar penentuan penghasilan. Saya dihargai atas prestasi yang saya capai selama ini. Saya mendapatkan perhatian mengenai tanggungjawab terhadap tugas, bobot kerja dan resiko dalam pemberian penghasilan. Untuk itu pustakawan perlu diberi tugas yang sesuai bobot kerja dan mendapatkan penilaian secara obyektif di SKP pegawai. Agar kompensasi sesuai dengan bobot kerja.

Berdasarkan dari 56 responden terhadap indikator dan variabel kinerja menunjukkan bahwa nilai rata-rata jawaban pustakawan UPT. Perpustakaan Proklamator Bung Karno menunjukkan sebesar 3,88 yang bernilai baik. Hal ini ditentukan dengan banyaknya pustakawan yang memberi jawaban setuju dan sangat setuju (skala 4 & 5). Jawaban seperti Saya berusaha menyelesaikan setiap pekerjaan tepat waktu. Saya berusaha melakukan koreksi agar tidak terjadi kesalahan yang sama. . Namun masih ada yang menjawab tidak setuju di item ini, seperti Saya mampu membuat konsep surat dalam waktu singkat, Saya mampu mengorganisasikan kelompok kerja dan Saya mampu mengerjakan pekerjaan yang berbeda dari waktu ke waktu. Untuk itu pustakawan perlu dilakukan kegiatan diklat dan *character building*.

Dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan analisis regresi, berikut hasil analisis regresi yang disajikan dalam tabel

Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Pustakawan.

Tabel 1

Rangkuman Hasil Perhitungan Regresi, Korelasi Koefisien Determinasi, dan Uji t Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Pustakawan.

Keterangan	Nilai	F hitung	F tabel
Koefisien Korelasi (r)	0,864	51.142	2,78
Koefisien Determinasi (r^2)	0,747		
Konstanta (a)	-3.771		
Koef. Regresi Kompetensi (b1)	0,343		
Koef. Regresi Motivasi (b2)	0,305		
Koef. Regresi Kompensasi (b3)	0,26		

Sumber: Hasil Penelitian yang Diolah dengan SPSS, 2024

Persamaan regresi tersebut memperlihatkan bahwa nilai konstanta sebesar -3.771, yang berarti bahwa kinerja sebesar -3.771 ketika motivasi, kompetensi, serta kompensasi semuanya diatur ke angka 0. Fakta bahwa koefisien regresi bernilai positif (0.343, 0.305, dan 0.260) ialah bukti lebih lanjut bahwa kompetensi, motivasi, dan kompensasi semuanya mempunyai dampak yang berbanding lurus dengan kinerja. terdapat hubungan yang konstan antara variabel kompetensi (kenaikan satu unit skor menghasilkan 0,343 kinerja), variabel motivasi (kenaikan satu unit skor menghasilkan 0,305 kinerja), dan variabel kompensasi (kenaikan satu unit skor menghasilkan 0,260 kinerja) sebesar -3,771.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja (X1)

Tabel 2
Rangkuman Hasil Perhitungan Regresi, Korelasi Koefisien Determinasi, dan Uji t Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja

Keterangan	Nilai	t hitung	t tabel
Koefisien Korelasi (r)	0,780	9,155	2.003
Koefisien Determinasi (r ²)	0,608		
Konstanta (a)	4,482		
Koefisien Regresi (b)	0,780		

Sumber: Hasil Penelitian yang Diolah dengan SPSS, 2024

Karena nilai t-value (9,155) lebih besar dari t-tabel (2,003) dan nilai p-value (0,000) lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa periset dapat menolak H01 ataupun menerima Ha1: **“terdapat pengaruh kompetensi (X1) terhadap kinerja (Y) pustakawan UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno.**

Persamaan regresi linier sederhana, $Y = 4,482 + 0,780 X1$, juga dihasilkan dari output perangkat lunak SPSS yang ditunjukkan pada tabel 4.10. Nilai konstanta adalah 4,482 dalam persamaan regresi, yang berarti bahwa kinerja ialah 4,482 ketika variabel kompetensi ditetapkan ke 0. Fakta bahwa koefisien regresi adalah positif (0,780) adalah lebih banyak bukti bahwa kompetensi dan kinerja terkait langsung, seperti yang ditunjukkan dalam persamaan sebelumnya. Oleh karena itu, kinerja meningkat sebesar 0,780 pada konstanta 4,482 untuk setiap kenaikan satu unit variabel kompetensi.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja (X2)

Tabel 3
Rangkuman Hasil Perhitungan Regresi, Korelasi Koefisien Determinasi, dan Uji t Pengaruh Motivasi terhadap kinerja

Keterangan	Nilai	t hitung	t tabel
Koefisien Korelasi (r)	0,810	10.157	2.003
Koefisien Determinasi (r ²)	0,656		
Konstanta (a)	5,470		
Koefisien Regresi (b)	0,666		

Sumber: Hasil Penelitian yang Diolah dengan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil tersebut, kita dapat menyimpulkan bahwa H01 ditolak atau Ha1 diterima karena t-hitung (10,157) > t-tabel (2,003) serta p-value (0,000) < 0,05: **terdapat pengaruh motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y) pustakawan UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno.**

Persamaan regresi linier sederhana $Y = 10.157 + 0.666 X2$ juga diperoleh dari output software SPSS yang diperlihatkan pada tabel. Nilai konstanta sebesar 5,470, yang berarti bahwa kinerja ialah 5,470 ketika variabel kompetensi adalah 0, sesuai dengan persamaan regresi. Koefisien regresi positif sebesar 0,666 juga diketahui dari persamaan di atas, yang menunjukkan bahwa motivasi serta kinerja dipengaruhi secara proporsional satu sama lain. Oleh karenanya, kinerja meningkat sebesar 0,666 ketika variabel insentif meningkat satu unit pada konstanta 5,470.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja (X3)

Tabel 4
Rangkuman Hasil Perhitungan Regresi, Korelasi Koefisien Determinasi, dan Uji t Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja

Keterangan	Nilai	t hitung	T tabel
Koefisien Korelasi (r)	0,664	6.528	2.003
Koefisien Determinasi (r^2)	0,441		
Konstanta (a)	17.345		
Koefisien Regresi (b)	0,644		

Sumber: Hasil Penelitian yang Diolah dengan SPSS, 2024

Hasil mengindikasikan bahwa H03 ditolak atau Ha3 diterima karena t-hitung (6,528) lebih besar dari t-tabel (2,003) serta nilai p-value (0,000) lebih kecil dari 0,05: **terdapat pengaruh kompensasi (X3) terhadap Kinerja (Y) pustakawan UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno.**

Diperoleh persamaan regresi linier dasar $Y = 17.345 + 0.644 X_3$ dari output program SPSS yang ditunjukkan pada tabel 4.12. Ketika variabel kompetensi ditetapkan 0, maka kinerja ialah 17.345 sesuai dengan persamaan regresi, yang memperlihatkan bahwa nilai konstanta ialah 17.345. Hal lain yang dapat periset simpulkan dari persamaan sebelumnya ialah bahwa koefisien regresi bernilai positif (0,644), yang berarti bahwa gaji berhubungan langsung dengan kinerja. Akibatnya, kinerja meningkat sebesar 0.644 pada konstanta 17.345 untuk setiap kenaikan satu unit dalam variabel kompensasi.

Kesimpulan

1. Kinerja pustakawan UPT. Perpustakaan Proklamator Bung Karno dipengaruhi oleh kombinasi dari kompetensi, motivasi, serta Kompensasi
2. Kinerja pustakawan UPT. Perpustakaan Proklamator Bung Karno dipengaruhi oleh kompetensi.
3. Kinerja pustakawan UPT. Perpustakaan Proklamator Bung Karno dipengaruhi oleh motivasi.

4. Kinerja pustakawan UPT. Perpustakaan Proklamator Bung Karno dipengaruhi oleh kompensasi.

Saran

1. Pustakawan di UPT. Perpustakaan Proklamator Bung Karno harus dilatih dengan baik terutama kapasitas pustakawan dalam mengkomunikasikan ide dan konsep untuk pekerjaan yang efisien. Pengaplikasian ide dan gagasan untuk itu peningkatan melalui diklat sangat dibutuhkan.
2. Pustakawan membutuhkan inspirasi, serta mendorong kepercayaan diri dalam kewenangan yang lebih besar, mengembangkan kreativitas dan pengakuan akan prestasi. Pimpinan UPT. Perpustakaan Proklamator Bung Karno mengadakan pemberian penghargaan atas capaian prestasi pustakawan.
3. Pustakawan perlu diberi tugas yang sesuai bobot kerja dan mendapatkan penilaian secara obyektif di SKP pegawai. Agar besaran kompensasi sesuai dengan bobot kerja yang dikerjakannya.
4. Guna meningkatkan generalisasi temuan, studi di masa depan harus memakai serangkaian item riset yang baru dan ukuran sampel yang lebih besar. Faktor-faktor independen lainnya juga harus dipertimbangkan.

Daftar Pustaka

- Candra, Alex dan Fatimah. 2020. *Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Kearsipan Yang Ada di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir*. Palembang: Motivasi Jurnal Manajemen dan Bisnis Volume 5 Nomor 1 2020.
- Kadarisman., M. 2016. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Depok: Rajawali Press.
- Nopriandi, Nino. 2023. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wilmar Cabaya Indonesia*. Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana, Vol 11. No,1, Jan-April 2023

- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Andi.
- Undang-Undang Republik Indonesia No.43 Tahun 2007. Tentang Perpustakaan.*
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja (Ed,5)*. Depok: Rajawali Press.