

**KINERJA KARYAWAN PERPUSTAKAAN
(Studi Perbandingan Karyawan Perpustakaan Universitas Gadjah Mada
dan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta).**

Benjamin

Mahasiswa MIP Universitas Gadjah Mada
(Email : benybg42@gmail.com)

INTISARI

Pelayanan Informasi yang mudah, cepat, tepat dan jelas sangat memberikan kepuasan bagi pemustaka karena kebutuhannya dapat mudah terpenuhi sesuai dengan keinginannya, dengan demikian citra Perpustakaan pun makin baik dan terjaga, semuanya ini dipengaruhi pula oleh pegawai atau karyawan yang bekerja pada perpustakaan tersebut. Penelitian ini dilakukan untuk melihat sejauh mana para pegawai perpustakaan pada instansi negeri (UGM) maupun instansi swasta (UMY) dalam melaksanakan pekerjaan pelayanan pada perpustakaan, penelitian ini dilakukan pada dua instansi negeri dan swasta yaitu pada Perpustakaan Pusat Universitas Gadjah Mada dan perpustakaan Pusat Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Sampel diambil secara keseluruhan dari karyawan yang bekerja pada perpustakaan Pusat Universitas Gadjah Mada Yogyakarta dan karyawan Perpustakaan Pusat Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dan wawancara mendalam, serta Dokumen-dokumen yang mendukung. Data dianalisis menggunakan teknik Kualitatif dan kualitatif. Penelitian ini dilakukan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini, yaitu : Apakah ada perbedaan kinerja para pegawai perpustakaan dalam menjalankan tugas-tugasnya ?, dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja para pegawai perpustakaan ?. Hasil penelitian ini menunjukkan perbedaan antara Perpustakaan Pusat UGM dan UMY, dalam menilai variabel **Gaya Kepemimpinan**, kedua instansi menunjukkan perbedaan yang signifikan karena pada perpustakaan UGM, pemimpin lebih terlibat dalam menangani masalah pekerjaan sedangkan pada UMY pemimpin memberikan kebebasan pada karyawan untuk menangani masalah pekerjaan karena pemimpin menilai bahwa karyawan sudah ditempatkan sesuai kemampuannya. Sedangkan dalam menilai **Variabel Lingkungan Sosial** dalam mendukung pekerjaan para pegawai pada kedua instansi menunjukkan jawaban cenderung sama antara keduanya. Karena karyawan sama-sama mengharapkan Lingkungan kerja yang aman, damai, tenteram sehingga dapat menunjang dari pekerjaan mereka. Untuk menilai **Motivasi Kerja** menunjukkan perbedaan yang signifikan antara karyawan pada kedua instansi. Karena dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan UMY bekerja dengan ikhlas, berbeda dengan karyawan pada UGM bahwa segala hasil pekerjaan sudah ada penilaian dan aturannya yaitu tentang lembur, bonus dan promosi. Perbedaan dalam menilai **Semangat Kerja** pada instansi masing-masing menunjukkan perbedaan yang signifikan, terlihat dari semangat masuk kantor yaitu tentang jam kerja karyawan UMY mengharapkan jam kerja disamakan dengan UGM yaitu lima hari kerja. Sedangkan dalam menilai **Kinerja Karyawan** pada kedua instansi menunjukkan ada perbedaan antara keduanya adalah signifikan. Perbedaan pada ke dua instansi tersebut menunjukkan bahwa



karyawan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan, dan menganggap pekerjaan sebagai rutinitas sehari-hari dan harus diselesaikan. Hubungan pemngaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, ini menunjukkan pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan dan variabel Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan sama-sama mendapatkan pengaruh hubungan yang lemah positif antara variabel-variabel tersebut, maksudnya ada pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan namun pengaruhnya lemah. Sedangkan pada variabel Lingkungan Sosial dan Motivasi Kerja menunjukkan pengaruh hubungan kuat positif antara ketiga Variabel tersebut dan maksudnya adalah pengaruh yang kuat dari variabel Lingkungan Sosial dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, ini menunjukkan apabila variabel independen naik maka akan menaikkan pula variabel Dependen. Analisa Anova imenunjukkan bahwa Regresi Linear berganda dapat digunakan untuk memprediksi tingkat Kinerja Karyawan yang dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Sosial, Motivasi Kerja serta Semangat kerja. Koefisien ini menunjukkan bahwa model persamaan Regresi Berganda untuk memperkirakan tingkat Kinerja Karyawan yang dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Sosial, Motivasi Kerja dan Semangat Kerja mengidentifikasi besaran tingkat Kinerja Karyawan akan meningkat ketika variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Sosial, Motivasi Kerja serta Semangat Kerja naik atau bertambah nilainya maka kinerja pun akan ikut naik secara signifikan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan pada perpustakaan Negeri dan Swasta, Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan : gaya Kepemimpinan, Lingkungan Soaial, Motivasi Kerja, Semangat Kerja .

**PERFORMANCE OF EMPLOYEES LIBRARY
(Comparative Study of Employee Library Gadjah Mada University and the
University of Muhammadiyah Yogyakarta)**

Benjamin

MIP students of Gadjah Mada University
(Email: benybg42@gmail.com)

ABSTRACT

Information services are easily quickly right and obviously very rewarding for library users as their needs can be easily met in accordance with his desire, thus the image of the library was getting better and awake, everything is influenced pulah olek employee or employees who work at the library. This study was done to see the extent to which the library staff on domestic institutions (UGM) and private institutions (UMY)) to accomplish their ministry work in the library, the study was conducted at two public and private institutions, namely the Central Library and the University of Gadjah Mada Yogyakarta Muhammadiyah University Central Library. Samples were taken on the whole of the employees who work at the library Center Gadjah Mada University and employees of the Central Library of University of Muhammadiyah Yogyakarta. Data is collected using a questionnaire and interview, as well as supporting documents. as well as supporting documents. Data were analyzed using qualitative and qualitative techniques. This study was conducted to answer the problems in this study, namely: Is there any difference in the performance of the employees of the library in carrying out his duties?,and the factors that influence the performance of the employees of the library?. These results indicate the difference between the UGM and the Central Library in UMY, Leadership Style in a variable rate, the two agencies show a significant difference due to the UGM library, leaders more involved in addressing issues of employment while on UMY leaders give freedom to employees to handle work for leaders assess that the employees already in place according to his ability. Whereas in assessing the Social Environment Variables support the work of employees at both institutions show the answers tend to be similar between the two. Because employees alike expect a safe work environment, peace, peace so as to support their work. Work Motivation to rate showed a significant difference between employees at both establishments, in completing the work of employees UMY work with sincerity, in contrast to employees at UGM that all the work of the existing rules of assessment and that is about overtime, bonuses and promotions. Differences in assessing Morale on the respective agencies showed a significant difference, seen from the spirit enters the office is on the working hours of employees working hours UMY expect equated with UGM which is five working days. Whereas in assessing employee performance on both agencies showed no difference between the both is significant. The difference in the two institutions to show that employees are encouraged always try to finish the job, and consider a job as a daily routine and should be resolved. Effect relationship between the independent variable on the dependent variable, This indicates the effect of variables and variable Leadership



UNIVERSITAS
GADJAH MADA

KINERJA KARYAWAN PERPUSTAKAAN (Studi Perbandingan Karyawan Perpustakaan Universitas
Gadjah Mada
dan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta)
BENJAMIN, Prof. Dr. Partini, S.U.

Universitas Gadjah Mada, 2017 | Diunduh dari <http://etd.repository.ugm.ac.id/>

Style on the Performance Employee Morale equally get the effect of weak positive relationship between the variables-such variabel, means there is a variable effect Leadership Style and Employee Morale on the performance but its influence is weak. While the Social Environment variables and work motivation showed strong positive influence on the relationships between these variables and the third point is the strong influence of the Social Environment variables and work motivation on employee performance, this shows if the independent variable up it will also raise the Dependent variable. ANOVA analysis showed that multiple linear regression can be used to predict the performance level of employees were affected by Leadership Style, Social Environment, Work Motivation and Morale. This coefficient shows that persamaan Regression models for estimating the level of employee performance is influenced by leadership style, Social Environment, Work Motivation and Morale identify the magnitude of the level of Employee Performance. Employee Performance will increase when the variable Leadership Style, Social Environment, Work Motivation and Morale rise or increase in value then the performance will go up significantly.

Keywords: Employee Performance in Private and Public library, factors that affect the performance of employees: Leadership styles, soaial Environment, Work Motivation, Morale.