

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian Rosento (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki peran penting dalam mencapai keberhasilan organisasi. Dengan pendekatan yang tepat dalam pengelolaan SDM, organisasi dapat memastikan bahwa mereka memiliki tenaga kerja yang kompeten, termotivasi, dan siap menghadapi tantangan yang ada. Investasi dalam pengembangan sumber daya manusia bukan hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga berkontribusi pada keberlanjutan dan kesuksesan jangka panjang organisasi.

Seiring dengan dinamika masyarakat yang cepat dan sulit diprediksi, peranan dan pemanfaatan informasi semakin meningkat. Perpustakaan merupakan sarana penting yang mendukung keberhasilan perguruan tinggi. Perpustakaan perguruan tinggi, yang tersedia di seluruh perguruan tinggi dan tiap jurusan, memiliki peran penting dalam pembentukan mahasiswa yang berkualitas. Selain itu, perpustakaan ini berfungsi sebagai tempat untuk belajar, melestarikan kekayaan budaya bangsa, dan memberikan layanan untuk memenuhi kebutuhan informasi pemustaka. Dengan adanya ilmu pengetahuan dan teknologi dapat mendukung pengelolaan perpustakaan baik secara manual maupun digital, namun hal ini juga harus diikuti dengan pengembangan sumber daya manusia karena penggerak perpustakaan adalah sumber daya manusia yang mempunyai keterampilan dan terlatih (Pitri et al., 2024).

Dalam undang-undang No 43 Tahun 2007 tentang perpustakaan dalam pasal 1 ayat 1, disebutkan 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. Dengan demikian, perpustakaan tidak hanya berperan menjadi tempat penyimpanan buku saja, tetapi juga berperan penting sebagai lembaga aktif dalam meningkatkan pengetahuan dan informasi bagi masyarakat, di mana kinerja pegawai memiliki peran kunci dalam mencapai tujuan tersebut.

Kinerja pegawai merupakan salah satu output paling penting dalam organisasi karena secara langsung menunjukkan seberapa baik pengelolaan sumber daya manusia dan proses internal berjalan. Pegawai merupakan aset strategis yang berperan dalam menjalankan berbagai fungsi organisasi, mulai dari perencanaan hingga pelaksanaan program kerja, hasil kerja Pegawai merupakan indikator utama dalam menilai pencapaian tujuan organisasi. Kinerja organisasi merupakan output langsung dari kinerja para pegawai organisasi tersebut. Setiap individu dalam organisasi memiliki peran dan tanggung jawab yang saling berkaitan, sehingga kualitas, produktivitas, serta integritas kerja pegawai akan sangat mempengaruhi pencapaian kinerja sasaran strategis organisasi secara keseluruhan.

Kinerja pegawai perpustakaan yang optimal tidak hanya menentukan keberhasilan operasional perpustakaan, tetapi juga mempengaruhi tingkat kepuasan pengguna dan kredibilitas perpustakaan di mata publik. Salah satu faktor penentu keberhasilan instansi adalah kinerja pegawai, tanpa didukung kinerja yang baik maka suatu instansi tidak akan berjalan dengan maksimal (Supriyati et al., 2022). Kinerja karyawan merupakan aspek yang menunjang keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan yang harus diperhatikan agar dapat mempertahankan keunggulan kompetitif perusahaan dalam bersaing (Zuriana et al., 2024). Untuk memperoleh kinerja yang baik di perlukan beberapa faktor, salah satunya yaitu adanya dorongan individu dalam melakukan pekerjaan yang baik, Jika kinerja karyawan turun akan menghambat

pencapaian suatu tujuan perusahaan. Wibowo (2016:188) Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu.

Perpustakaan Universitas Lampung pertama kali didirikan dengan Peraturan Pemerintah nomor 5 Tahun 1980. Kemudian, dengan Keputusan Presiden nomor 43 Tahun 1982, menjadi Perpustakaan Terpusat. Perpustakaan terpusat bertanggung jawab untuk menyediakan dan melayani kebutuhan informasi seluruh sivitas akademika Unila. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa koleksi perpustakaan dan sumber daya yang ada di masing-masing fakultas tidak dikelola dengan baik dan tidak dapat digunakan secara optimal oleh semua sivitas akademika di Unila. Berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No.091/0/93 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Lampung, Perpustakaan Universitas Lampung ditetapkan sebagai Unit Pelaksana Teknis (UPT) di bidang perpustakaan. Oleh karena itu, pada tanggal 19 Januari 1994, Rektor Universitas Lampung mengeluarkan Keputusan Rektor No.09/KTPS/1994 untuk membentuk UPT Perpustakaan Universitas Lampung, yang terletak di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Rektor dan pembinaannya dilakukan oleh Pembantu Rektor I. Organisasi dan Tata Kerja Universitas Lampung kemudian diperbaharui dengan peraturan menteri Pendidikan dan kebudayaan RI No. 72 tahun 2014 (Pasal 99-103). UPT Perpustakaan Unila dipimpin oleh Kepala Perpustakaan bertanggung jawab langsung kepada Rektor, yang dalam operasionalnya berkoordinasi dengan Wakil Rektor Bidang Akademik. Berikut ini data Jumlah pegawai UPT Perpustakaan Universitas Lampung.

Tabel 1. 1
Data Pegawai Upt Perpustakaan Universitas Lampung

NO.	JABATAN	JUMLAH
1	Kepala Perpustakaan	1
2	Koor Sub Bagian Tata Usaha	1
4	BPP Perpustakaan	1
3	Pustakawan Fungsional	12
4	Pustakawan Belum Fungsional	7
5	Administrasi	9
6	Keamanan	1
7	Kebersihan	3
	TOTAL	35

Sumber data : UPT Perpustakaan Universitas Lampung 2023

Berdasarkan tabel 1.1 mengenai jumlah Pegawai/staf UPT Perpustakaan Universitas Lampung, menjelaskan bahwa jumlah pegawai UPT Perpustakaan Universitas Lampung berjumlah 31 orang yang terdiri dari sub bagian tata usaha, BPP perpustakaan, pustakawan fungsional, pustakawan belum fungsional, dan administrasi. Pada penelitian ini staf keamanan dan kebersihan perpustakaan tidak diikutsertakan. Pegawai/staf UPT Perpustakaan Universitas Lampung memiliki tanggung jawab yang sangat penting dalam mendukung misi akademik dan pendidikan institusi, dengan memperhatikan kinerja mereka menjadi kunci untuk mencapai tujuan tersebut. Kinerja pegawai dalam hal ini sangat penting diperhatikan untuk melihat tercapai tidaknya sasaran strategis kinerja organisasi. Dengan kinerja yang baik akan menciptakan pengalaman positif terhadap pengguna perpustakaan dan memperkuat hubungan antara perpustakaan dan seluruh sivitas akademika Universitas Lampung.

Tabel 1. 2

Capaian Kinerja Sasaran Strategis UPT Perpustakaan Universitas Lampung

No.	Nama Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Sasaran Strategis	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024
1.	Meningkatkan jumlah pemustaka.	Jumlah pengunjung (rata-rata per bulan)	3.811	4.104	3.651
		Jumlah peminjam (rata rata per bulan)	652	850	898
		Terlaksananya kegiatan promosi Perpustakaan	18 Kegiatan	12 Kegiatan	14 Kegiatan
		Komunitas pecinta perpustakaan	30 Orang Mahasiswa Kombaca	41 Orang Mahasiswa Kombaca	75 Orang Mahasiswa Kombaca
2.	Tercapainya pelayanan prima.	Persentase Kepuasan Pemustaka	Puas : 59,41% Sangat Puas : 37,53%	Puas : 59,36% Sangat Puas: 37,52%	Puas : 46,60% Sangat Puas: 51,58%
		Jumlah jam buka layanan tersedia	44,5 jam minggu	44,5 jam minggu	44,5 jam minggu
		Jumlah bimbingan pemustaka	27	11	14
3.	Meningkatkan kompetensi Pegawai.	Jumlah pelatihan Daring dan Luring	25 Pelatihan	18 Pelatihan	10 Pelatihan
		Jumlah sertifikasi	7 Sertifikat Kompetensi Pustakawan	7 Sertifikat Kompetensi Pustakawan	7 Sertifikat Kompetensi Pustakawan

Sumber : UPT Perpustakaan Universitas Lampung

Berdasarkan tabel 1.1 mengenai capaian kinerja organisasi UPT Perpustakaan Universitas Lampung, dalam sasaran strategis meningkatkan jumlah pemustaka, jumlah pengunjung rata rata perbulan pada tahun 2022 berjumlah 3.811 pengunjung, pada tahun 2023 berjumlah 4.104 pengunjung, sedangkan pada tahun 2024 jumlah pengunjung mengalami penurunan dengan jumlah pengunjung 3.651. dengan indikator kinerja Terlaksananya kegiatan promosi Perpustakaan pada tahun 2022 terlaksana 18 kegiatan dan mengalami penurunan pada tahun 2023 dengan terlaksana 12 kegiatan promosi Perpustakaan, pada tahun 2024 terlaksana 14 kegiatan. Pada sasaran strategis tercapainya pelayanan prima dengan indikator kinerja sasaran strategis Kepuasan Pemustaka pada tahun 2022 persentase yang diperoleh pada tahun 2022 “Puas : 59,41%”, “Sangat Puas : 37,53%” sedangkan

pada tahun 2023 persentase kepuasan pemustaka mengalami penurunan dengan persentase yang diperoleh adalah “Puas : 59,36%” dan “Sangat Puas : 37,52%”, pada tahun 2024 “Puas : 46,60%”, “Sangat Puas: 51,58%” Selain itu jumlah bimbingan pemustaka mengalami penurunan, tahun 2022 berjumlah 27 bimbingan pemustaka sedangkan pada tahun 2023 berjumlah 11 bimbingan pemustaka, pada tahun 2024 berjumlah 14 bimbingan pemustaka. Pada sasaran strategis meningkatkan kompetensi pegawai Jumlah pelatihan Daring dan Luring pada tahun 2022 berjumlah 25 pelatihan, pada tahun 2023 berjumlah 18 pelatihan, sedangkan pada tahun 2024 berjumlah 10 pelatihan.

Tabel 1. 3
Penilaian Kinerja Pegawai UPT Perpustakaan Universitas Lampung

No	Kinerja Strategis	Target	Realisasi			Rata-rata penilaian kinerja	Keterangan
			2022	2023	2024		
1	Meningkatkan jumlah pemustaka.	100%	80%	85%	80%	81%	Baik
2	Tercapainya pelayanan prima.	100%	80%	80%	80%	80%	Sedang
3	Meningkatkan kompetensi Pegawai	100%	85%	80%	70%	78%	Sedang

Sumber : UPT Perpustakaan Universitas Lampung

Keterangan :

75 s/d 80 : Sedang

81 s/d 85 : Baik

86 s/d 90 : Sangat Baik

Berdasarkan tabel diatas memperlihatkan bahwa kinerja sasaran strategis pegawai dengan kategori baik, tetapi kinerja pada sasaran tercapainya pelayanan prima dan

meningkatkan kompetensi pegawai dikategorikan sedang, hal tersebut dipengaruhi oleh pegawai yang memiliki kinerja kurang baik. Sebagai perguruan tinggi negeri terbaik di Lampung dengan akreditasi unggul, Langkah yang sangat penting untuk memastikan bahwa layanan perpustakaan berjalan dengan baik dan mendukung tujuan akademik universitas adalah meningkatkan kinerja pegawai UPT Perpustakaan Universitas Lampung. Perpustakaan tidak hanya berfungsi sebagai pusat informasi dan sumber daya pengetahuan, tetapi juga memainkan peran penting dalam mendukung proses pendidikan, penelitian, dan pengembangan intelektual di perguruan tinggi. Peningkatan kinerja pegawai juga berperan dalam memperkuat posisi perpustakaan sebagai pusat pengembangan intelektual di universitas. Perpustakaan yang dikelola dengan baik, dengan pegawai yang terampil dan berkompoten, akan menjadi sumber daya yang tak ternilai bagi seluruh civitas akademika. Hal ini dapat mendorong lebih banyak penelitian, karya ilmiah, dan proyek kolaboratif, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pendidikan dan reputasi Universitas.

Variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu kompetensi. Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2016:273) Kompetensi merupakan dimensi perilaku yang berada di belakang kinerja kompeten. Sering dinamakan kompetensi perilaku karena dimaksudkan untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik. Menurut Yohanson et al., (2024), kompetensi adalah kemampuan atau keterampilan yang berguna dalam bidang pekerjaan karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada salah satu pegawai UPT Perpustakaan Universitas Lampung, Sebagian staf belum terampil dalam menangani otomasi dan perpustakaan digital, belum seluruh pustakawan UPT Perpustakaan Universitas Lampung memiliki sertifikat kompetensi yang artinya bahwa pustakawan belum semuanya berkompoten, selain itu wawancara juga dilakukan kepada mahasiswa salah satu pengunjung UPT Perpustakaan Universitas Lampung keluhan dalam permintaan log in akun digilib harus lebih dipermudah dan diperjelas skemanya. Dari pernyataan tersebut menunjukkan bahwa

kompetensi pegawai/staf UPT Perpustakaan Universitas Lampung masih kurang baik. Kompetensi pegawai merupakan Faktor penting dalam meningkatkan kinerja setiap organisasi, termasuk perpustakaan universitas. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh pegawai untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan efektif dan efisien. Dalam dunia yang terus berkembang, terutama di bidang pendidikan dan layanan perpustakaan, memiliki kemampuan yang cukup tidak hanya meningkatkan kinerja seseorang, tetapi juga membantu keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Seseorang yang memegang jabatan belum tentu memiliki kompetensi terhadap semua pekerjaan yang ada di bagiannya, karena masing-masing pekerjaan memiliki karakter dan spesifikasi yang berbeda. Tapi yang pasti, ia harus memiliki kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaannya Edison et al., (2018:141).

Selain variabel kompetensi, variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Fremot dan Rosenzweig, dalam Kompri (2020:102) Motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Menurut Wibowo (2016:322-323) Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Berikut ini adalah tabel 1.2 Rekap Kegiatan Pelatihan Pengembangan Staf UPT Perpustakaan Universitas Lampung.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti terhadap salah satu staf UPT Perpustakaan Universitas Lampung, yaitu yang menjadi faktor kurangnya motivasi pegawai dikarenakan, sarana dan prasarana dalam mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya masih kurang baik, Kurangnya motivasi pegawai dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan tersebut dikarenakan kurang relevan dengan pekerjaan sehari-hari atau tidak membantu perkembangan karier mereka sehingga tidak merasa tertarik untuk mengikuti, kurangnya motivasi yang diberikan atasan kepada pegawai/ staf UPT Perpustakaan Universitas Lampung, Motivasi berperan besar dalam menentukan seberapa baik kinerja pegawai. Motivasi yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras, lebih efisien, dan lebih

inovatif. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menghambat produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan pegawai.

Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar, dengan adanya motivasi yang tinggi dari individu atau karyawan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya, Gumanti et al, (2022). Menurut Afandi (2018:23) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Yohanson et al, (2021) menyatakan Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal, artinya secara tidak langsung motivasi kerja dapat mendorong kerja karyawan lebih maksimal, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Oleh karena itu faktor kompetensi dan motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien. Namun, memiliki kompetensi yang tinggi saja tidak cukup. Motivasi juga memegang peranan penting dalam menentukan seberapa baik pegawai akan melaksanakan tugas mereka. Dengan memperhatikan faktor tersebut, yang berdampak pada kinerja pegawai dan akan menciptakan siklus positif yang menguntungkan bagi individu maupun organisasi. Berdasarkan pembahasan di atas, penelitian ini menggunakan variabel kompetensi dan motivasi untuk mengkaji faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Setelah melihat fenomena di atas, penting untuk meneliti lebih lanjut mengenai.

“PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPT PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS LAMPUNG”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Upt Perpustakaan Universitas Lampung?
2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Upt Perpustakaan Universitas Lampung?
3. Apakah Kompetensi Dan Motivasi kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Upt Perpustakaan Universitas Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah seluruh pegawai/staf UPT Perpustakaan Universitas Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah UPT Perpustakaan Universitas Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat penelitian ini dilaksanakan di UPT Perpustakaan Universitas Lampung yang berada di Jalan Prof. Dr. Sumantri Brojonegoro No. 1, Bandar Lampung 35145.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup Waktu yang ditentukan pada penelitian ini dilakukan pada kebutuhan penelitian yang dimulai pada bulan Oktober 2024 sampai dengan bulan Januari 2025.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu pengetahuan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi teori kompetensi, motivasi, dan kinerja pegawai.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka di dapat tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Upt Perpustakaan Universitas Lampung.
2. Untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Upt Perpustakaan Universitas Lampung.
3. Untuk mengetahui apakah kompetensi Dan Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Upt Perpustakaan Universitas Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak-pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut:

1.5.1 Manfaat Bagi Penulis

Bagi peneliti dapat mengembangkan dan menambah pengetahuan, terutama dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.5.2 Manfaat Bagi Perusahaan

Sebagai saran dan masukan terutama untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan meningkatkan aspek kompetensi dan motivasi kerja. Dan sebagai kajian untuk perpustakaan Perguruan Tinggi Universitas Lampung dan pemerintah kota/daerah dalam pembinaan dan pengembangan pegawai/staf perpustakaan.

1.5.3 Manfaat Bagi Institusi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan referensi penelitian untuk pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan topik yang sama.

1.6 Sistematika Penelitian

1.6.1 BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan mengenai Pengaruh kompetensi dan motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPT Perpustakaan Universitas Lampung.

1.6.2 BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan konsep-konsep, teori-teori, atau pandangan-pandangan ilmiah yang relevan dengan topik yang dibahas. Disamping itu, terdapat ringkasan hasil penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini. Bab ini juga berisi tentang kerangka pemikiran teoritis dan rumusan hipotesis yang timbul dari pemikiran tersebut.

1.6.3 BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, definisi operasional variabel, uji persyaratan instrument, uji persyaratan analisis data, metode analisis data, serta pengujian hipotesis mengenai Pengaruh kompetensi dan motivasi Terhadap Kinerja Pegawai UPT Perpustakaan Universitas Lampung.

1.6.4 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang deskripsi data, hasil uji persyaratan instrument, hasil uji analisis data, hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan

1.6.5 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan kesimpulan dari hasil penelitian dan memberikan sedikit saran yang membangun bagi UPT Perpustakaan Universitas Lampung, institusi, dan penelitian selanjutnya.

1.6.6 DAFTAR PUSTAKA

1.6.7 LAMPIRAN