

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan sekumpulan manusia yang saling berinteraksi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan (power) yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktifitas, kegiatan, dan tindakan. Sumber daya tersebut antara lain terdiri atas sumber daya alam, sumber daya financial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi (Gibson, 2012 : 146). Di antara sumberdaya tersebut, sumber daya terpenting adalah sumber daya manusia (*SDM-human resources*). SDM merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber Daya Manusia memegang peranan yang sangat penting, sebab dengan tidak adanya tenaga kerja/karyawan yang profesional/kompetitif, sebuah lembaga/instansi tidak akan melakukan aktivitasnya secara maksimal meskipun semua peralatan modern yang diperlukan telah tersedia. Agar tujuan bisa tercapai, maka diperlukan karyawan yang memenuhi standar yang baik, dalam arti kuantitas maupun kualitasnya. Kuantitas yang baik diartikan sebagai jumlah karyawan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pada suatu bagian dalam lembaga/instansi tersebut. Sedangkan kualitasnya berarti mutu kerja dari karyawan tersebut benar-benar bisa diandalkan dalam bidang yang ditekuninya (Hartatik, 2014 : 79).

Untuk tercapainya tujuan dari lembaga/instansi tersebut, maka diperlukan prestasi kerja yang baik dari karyawannya. Salah satu cara untuk menilai prestasi karyawan tersebut yaitu dilihat dari kinerja karyawan itu sendiri. Apabila karyawan tersebut bekerja dengan kinerja yang rendah, maka sulit bagi lembaga/instansi untuk mencapai hasil yang maksimal, tetapi

apabila para karyawan tersebut bekerja dengan kinerja yang tinggi maka lembaga/instansi akan mudah untuk mencapai tujuannya.

Kinerja karyawan bagi lembaga/instansi sangat penting untuk meningkatkan pencapaian tujuan, karena kinerja adalah hasil yang dicapai melalui serangkaian kegiatan dan tata cara tertentu dengan menggunakan sumber daya untuk mencapai sasaran lembaga/instansi yang ditetapkan. Untuk mengetahui kinerja yang telah dicapai oleh karyawan, lembaga/instansi mutlak harus melaksanakan penilaian kinerja, yaitu dengan membandingkan hasil kerja aktual karyawan dengan standar-standar yang telah ditetapkan oleh instansi.

Pengukuran kinerja pada suatu instansi merupakan suatu tindakan pengukuran terhadap berbagai aktivitas yang telah dilakukan lembaga/instansi yang dapat digunakan sebagai umpan balik untuk dapat memberikan informasi tentang keberhasilan pelaksanaan perencanaan dan untuk mengetahui apakah diperlukan perbaikan untuk masa yang akan datang. Dimana hal ini dilakukan untuk mencapai tujuan lembaga/instansi baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang (Fattah, 2017 : 8).

Kinerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor yang bersangkutan dengan karyawan itu sendiri, seperti motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja. Motivasi merupakan suatu daya perangsang atau pendorong yang terdapat dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan tertentu. Salah satu yang menjadi motivasi seseorang untuk bekerja karena adanya kebutuhan, dimana setiap individu mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda satu sama lain yang disebut juga motivasi internal. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan, maka perusahaan harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam bekerja. Pengertian motivasi erat kaitannya dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna tercapai tujuan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan, karena kemampuan dari para karyawan juga menentukan keberhasilan dari lembaga/instansi tersebut. Karyawan yang memiliki kemampuan yang sangat baik maka akan mudah bagi karyawan tersebut untuk menjalankan tugas dari setiap pekerjaan, dengan begitu lembaga/instansi akan sangat mudah untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan.

Selain itu lembaga/instansi juga harus memperhatikan lingkungan kerja bagi karyawan, karena salah satu indikasi penurunan kinerja karyawan adalah kebosanan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan yang ditandai dengan seringnya karyawan meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja. Di sinilah perlu diperhatikan lingkungan kerja yang nyaman agar para karyawan dapat melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan baik agar kinerja karyawan bisa meningkat.

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan, faktor lingkungan memegang peran penting dimana lingkungan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga lembaga/instansi harus memperhatikan faktor lingkungan dalam lembaga/instansi. Jadi apabila lembaga/instansi merasa komponen kinerja tersebut menurun, maka harus segera mencari faktor penyebab terjadinya penurunan tersebut, yaitu dengan memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawan yang meliputi bagaimana pemberian motivasi yang mereka inginkan, dan lingkungan kerja seperti apa yang mereka butuhkan. Setelah mengetahui kebutuhan dan keinginan dari para karyawan tersebut, lembaga/instansi harus berusaha untuk memenuhinya. Karena jika itu tidak dipenuhi, maka kinerja karyawan tidak akan meningkat (Rismawati, 2018 : 36-44).

Perpustakaan merupakan media yang menghubungkan antara sumber informasi dan ilmu pengetahuan yang terkandung di dalam koleksi perpustakaan dengan para pemakainnya. Perpustakaan perguruan tinggi

adalah perpustakaan yang terdapat pada perguruan tinggi, yang berada di lingkungan kampus, pemakainya adalah civitas akademik perguruan tinggi tersebut, tugas dan fungsinya adalah menunjang proses pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat (Tri Dharma Perguruan Tinggi). Proses pendidikan di perguruan tinggi tidak terlepas dari kegiatan penelitian, pengembangan, inovasi dan rekayasa ilmu pengetahuan. Oleh karena itu perpustakaan perguruan tinggi sering dikatakan sebagai jantungnya universitas. Menjadi jantungnya universitas, seharusnya perpustakaan bisa melayani pengunjung sebaik mungkin dan menyediakan layanan yang memuaskan. Perpustakaan utama juga dituntut agar lebih peduli dengan kebutuhan pengguna perpustakaan, serta harus memahami kebutuhan informasi para pengunjung dan berusaha memberikan layanan sebaik-baiknya kepada para pengguna agar menjadi perpustakaan yang ideal.

Perpustakaan perguruan tinggi mengembangkan layanan perpustakaan berbasis teknologi informasi dan komunikasi (Bando, 2014:15). Kebutuhan akan teknologi informasi sangat berhubungan dengan peran perpustakaan sebagai pelestarian dan penyebaran informasi ilmu pengetahuan yang berkembang seiring dengan kebutuhan masyarakat akan informasi (Mulyadi, 2016:13). Perkembangan dan kemajuan teknologi pada era globalisasi saat ini tidak dapat dihindari, dengan kemajuan teknologi yang semakin pesat menjadikan teknologi sebagai media informasi yang begitu sangat dibutuhkan dalam kehidupan manusia. Perkembangan internet yang diikuti oleh ketersediaan sumber daya digital yang semakin beragam, juga mengubah perilaku, harapan dan persepsi masyarakat tentang informasi dan pengetahuan. Internet pun kali ini telah menjadi antar muka untuk hampir seluruh kegiatan operasional sebuah organisasi. Kemajuan teknologi internet merambah pada dunia perpustakaan, termasuk otomatisasi perpustakaan. Dengan bantuan teknologi informasi maka beberapa pekerjaan manual dapat diefisienkan. Proses pengolahan data koleksi menjadi lebih akurat (Saleh, 2012:12). Manfaat penerapan teknologi pada perpustakaan yaitu dapat

menyediakan akses yang mudah dan cepat dan menyediakan akses informasi yang tidak terbatas serta mampu menyediakan akses selama 24 jam kepada pemustaka.

Salah satu pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi di perpustakaan adalah dibangunnya situs web perpustakaan. Pemustaka dapat memperoleh informasi secara online tanpa harus datang secara fisik ke perpustakaan (Istiana, 2011:5). Situs website dapat memberikan keuntungan besar bagi perpustakaan dan pemustaka karena dapat diakses kapan saja dengan berbasis online yang terkoneksi internet.

UPT Perpustakaan Universitas Trunojoyo Madura adalah salah satu lembaga yang menyediakan jasa pelayanan informasi. Sebagaimana diketahui ukuran sebuah kinerja pelayanan perpustakaan didasarkan pada dua hal yang saling mendukung yaitu kinerja institusi dan kinerja individual. Institusi yang baik tidak bisa terlaksana pelayanannya tanpa adanya individu yang handal. Begitu pula dengan individu yang handal pun, tidak bisa berhasil memberikan pelayanan yang baik tanpa adanya dukungan dari institusi, baik dukungan materi maupun moril. Dalam bidang jasa pelayanan perpustakaan dan informasi, perpustakaan menyelenggarakan layanan jasa perpustakaan dalam bidang ilmu-ilmu sosial, humaniora, ilmu pengetahuan dan teknologi serta bidang lainnya. Salah satu bidang yang memberikan layanan informasi kepada masyarakat di perpustakaan adalah bidang layanan sirkulasi yang merupakan tempat yang paling banyak di kunjungi oleh masyarakat pencari informasi. Dengan banyaknya pencari informasi di bidang layanan sirkulasi ini, maka petugas pelayanan pada layanan perpustakaan ini, dituntut untuk meningkatkan kinerjanya guna memberikan kualitas layanan yang baik kepada masyarakat.

Perpustakaan Universitas Trunojoyo berdiri tahun 1987 dengan nama Perpustakaan Universitas Bangkalan (Unibang). Tahun 2001 melalui SK Presiden RI berubah menjadi PTN (Universitas Negeri) dengan nama

Universitas Trunojoyo Madura (UTM). Perpustakaan merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang secara Struktural langsung berada di bawah Rektor dan dalam pelaksanaannya berkoordinasi dengan Pembantu Rektor I. Dari tahun 2001 perpustakaan Unijoyo mulai menerapkan sistem otomasi dengan software SIMPus, kemudian sejak bulan September tahun 2005 berganti software TRUST LIB-Pro (Trunojoyo System Otomation Library-Profesional). Pada tahun 2006 sampai sekarang, berganti software LINSPro (Library Information System Profesional).

Untuk mengikuti perkembangan dunia Teknologi Informasi, Software LINSPro didukung oleh website agar segala informasi dapat di akses lewat internet. Dengan alamat <http://library.trunojoyo.ac.id>, anda bisa memperoleh informasi tentang e-Lib. Anda juga bisa melihat info ketersediaan buku yang dimiliki perpustakaan baik yang digital maupun yang non digital. Pada tahun 2006 – Sekarang UPT. Perpustakaan kita ini telah mengembangkan sarana dan prasarana seperti Hotspot area, ditujukan bagi mahasiswa untuk browsing internet dengan laptop dan komputer umum, ditujukan untuk browsing internet bagi yang tidak memiliki laptop.

Perpustakaan perguruan tinggi sebagai organisasi yang bertugas sebagai unit pelaksana teknis, mengemban tugas mendukung untuk lembaga induknya yaitu memberikan layanan kepada civitas akademika dan masyarakat pengguna disekitarnya, perpustakaan merupakan organisasi yang memiliki peran dalam mendukung upaya mencerdaskan kehidupan bangsa, sebagai lembaga belajar sepanjang hayat (long life education) dan sebagai organisasi informasi. Selain itu merupakan pendukung dalam kegiatan penelitian dan meningkatkan pendidikan, pengetahuan dan wawasan baru bagi seluruh civitas akademika. Dengan menyediakan sumber informasi yang mudah diakses oleh masyarakat kampus, maka pada dasarnya mendukung dan mewujudkan Nawa Cita Presiden tentang Gerakan Literasi Nasional. Secara langsung akan meningkatkan minat baca mahasiswa dan civitas akademika.

Pengembangan terhadap perpustakaan perlu dilakukan untuk memenuhi berbagai tuntutan dan kebutuhan pemustaka serta perkembangan teknologi yang sedang terjadi. Menurut Ketut Masiani (2016:52), perpustakaan dituntut mampu bersaing dengan organisasi informasi lain baik pengelolaan informasinya maupun dalam layanan terhadap pemustaka atau pencari informasi. Dahulu perpustakaan hanya dianggap sebagai wadah tempat menyimpan berbagai macam buku. Seiring dengan perkembangan teknologi pola pikir masyarakat terhadap perpustakaan mulai berubah, bahan pustaka secara ketersediaan juga sudah berubah, perpustakaan mulai menjadi tempat pencarian sumber informasi.

Perpustakaan memiliki tugas pokok untuk mengembangkan, menyimpan, mengelola, melestarikan, mendayagunakan serta melayani informasi kepada masyarakat (Hartono, 2016:26). Dalam upayanya menyediakan layanan informasi yang sesuai dengan kebutuhan pengunjung perpustakaan, maka terbentuklah berbagai jenis perpustakaan di Indonesia. Hartono (2016:32) mengklasifikasikan jenis perpustakaan berdasarkan tiga faktor utama, yaitu tujuan penyelenggaraan perpustakaan, pemakai atau masyarakat yang dilayani, dan ruang lingkup koleksi. Sehingga berdasarkan ketiga faktor tersebut, dikenal lima jenis perpustakaan, diantaranya adalah perpustakaan nasional, perpustakaan umum, perpustakaan khusus, perpustakaan perguruan tinggi, dan perpustakaan sekolah. Perpustakaan perguruan tinggi berfungsi turut serta memperlancar dan menyukseskan fungsi perguruan tinggi yang bersangkutan yaitu Tri Dharma Perguruan Tinggi (pendidikan, penelitian, pengabdian pada masyarakat). Hal ini sesuai dengan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 0103/0/1981 yang menyatakan bahwa perpustakaan perguruan tinggi berfungsi sebagai pusat kegiatan belajar-mengajar, pusat penelitian, dan pusat informasi bagi pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Fungsi tersebut dirinci sebagai berikut, yaitu

sebagai (a) Pusat pelestarian ilmu pengetahuan, (b) Pusat belajar, (c) Pusat pengajaran, (d) Pusat penelitian, (e) Pusat penyebaran informasi.

Sebagai pusat belajar, maka perpustakaan perguruan tinggi harus menyediakan koleksi yang menunjang proses belajar mengajar. Koleksi harus disediakan dengan sumber dana yang tersedia. Sebagai pusat penelitian, maka perpustakaan harus menyediakan koleksi yang mampu menunjang penelitian. Sebagai pusat penyebaran informasi, maka perpustakaan perguruan tinggi wajib memberikan informasi yang sebaik-baiknya. Sebagai pusat pengajaran, perpustakaan harus menyediakan koleksi sesuai dengan permintaan pengajaran dan tuntutan kurikulum. Selanjutnya sebagai pusat pelestarian ilmu perpustakaan, maka perpustakaan perlu menyimpan hasil karya dosen dan mahasiswanya.

Menurut Standar Nasional Indonesia mengenai perpustakaan perguruan tinggi, menyatakan bahwa tujuan dari perpustakaan perguruan tinggi adalah menyediakan materi perpustakaan dan akses informasi bagi pengunjung untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat. Sedangkan misi dari perpustakaan perguruan tinggi adalah 1) mengembangkan, mengorganisasi, dan mendayagunakan koleksi, 2) menyelenggarakan pendidikan bagi pengunjung, 3) meningkatkan literasi informasi pengguna, 4) mendayagunakan teknologi informasi dan komunikasi yang ada dan yang akan ada, dan 5) melestarikan materi perpustakaan (Fatmawati, 2013:96).

Di dalam buku Pedoman Perpustakaan Perguruan Tinggi yang diterbitkan oleh Perpustnas Republik Indonesia memberikan perbandingan atau rasio antara mahasiswa dengan jumlah koleksi perpustakaan adalah 1:15, artinya setiap 1 orang mahasiswa sekurang-kurangnya membutuhkan 15 judul koleksi perpustakaan. Hal ini sesuai dengan keputusan Mendikbud No. 0686/U/1991 tentang pendirian perguruan tinggi yang menyebutkan persyaratan kebutuhan akan jumlah buku dan jurnal untuk suatu

perguruan tinggi adalah 1:15 (Shafaruddin dkk, 2013:4). Sehingga pimpinan perguruan tinggi wajib hukumnya memberikan perhatian (care) dan dukungan (support) terhadap berkembangnya jantung perguruan tinggi, yaitu perpustakaan itu sendiri (Fatmawati, 2013:82).

Tentunya, didalam perpustakaan tidak bisa terlepas dari adanya pelayanan. tidak terkecuali perpustakaan perguruan tinggi, hal ini seperti yang diungkapkan oleh Nurendah & Mulyana (2013:26) bahwa perpustakaan dapat diartikan sebagai pelayanan, semua aktivitas yang dilakukan dalam perpustakaan berbentuk layanan. Perpustakaan tanpa pelayanan dapat diibaratkan sebagai gudang buku. Sebuah perpustakaan harus dikelola dengan baik, mulai dari pengumpulan bahan atau informasi, pengelolaan, penataan, perawatan sampai dengan penyebaran informasi kepada pengunjung perpustakaan. Pelayanan sendiri merupakan kegiatan atau manfaat yang ditawarkan suatu pihak kepada pihak lain, yang pada dasarnya tidak berwujud dan tidak mengakibatkan kepemilikan apapun (Simamora, dalam Nurendah & Mulyana, 2013:37). Sedangkan, pelayanan perpustakaan adalah suatu layanan yang menawarkan semua bentuk koleksi yang dimiliki perpustakaan kepada pengunjung yang datang ke perpustakaan dan meminta informasi yang dibutuhkannya (Darmono, dalam Loho dkk, 2016:21).

Selain itu, Hartono (2016:26) juga menyatakan pelayanan perpustakaan merupakan inti dari penyelenggaraan perpustakaan. Dengan kata lain, perpustakaan identik dengan layanan, karena tidak ada perpustakaan jika tidak ada kegiatan layanan. Layanan perpustakaan akan menjadi sangat penting bila perpustakaan mampu menyediakan informasi sesuai dengan kebutuhan pengunjung dan berhasil menyediakan informasi melalui koleksi yang ada di perpustakaan secara cepat dan tepat. Pelayanan sangat diperlukan untuk membantu pengunjung perpustakaan dalam memperoleh informasi yang dibutuhkan. Sehingga, layanan yang diberikan harus dilakukan dengan baik dan benar agar pengunjung merasa

puas. Tujuan perpustakaan memberikan layanan bahan pustaka kepada pengunjung adalah agar bahan pustaka dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh pengunjung perpustakaan. Fungsi pelayanan harus sejalan dengan tujuan perpustakaan. Layanan perpustakaan berfungsi untuk mempertemukan pengunjung dengan bahan pustaka yang dibutuhkan. Adapun tujuan dan fungsi layanan perpustakaan perguruan tinggi adalah memenuhi keperluan informasi dilingkungan perguruan tinggi, melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi dan menunjang penelitian.

UPT. Perpustakaan Universitas Trunojoyo Madura memiliki beberapa layanan yaitu antara lain :

1. Layanan Sirkulasi Buku Umum
2. Layanan Referensi
3. Layanan Digital (e-skripsi, e-koran, e-laporan, e-book, e-journal)
4. Layanan Wifizone
5. Layanan Terbitan Berkala
6. Layanan BI Corner
7. Layanan Madura Corner
8. Layanan skill room
9. Layanan Mobil pintar
10. Layanan Library store
11. Layanan Administrasi

Di antara layanan tersebut di atas, ada satu fokus layanan yang sedang dilakukan oleh UPT. Perpustakaan UTM yaitu “Layanan Digital”. Layanan ini diharapkan dapat mempermudah pencarian informasi didalam koleksi obyek informasi seperti dokumen, gambar dan database dalam format digital dengan cepat, tepat, dan akurat. Dengan adanya layanan perpustakaan digital sangat berpengaruh dalam proses belajar mahasiswa karena adanya layanan perpustakaan digital bisa mempermudah mahasiswa dalam mencari materi serta informasi, dan juga adanya layanan perpustakaan digital itu tidak hanya mendukung aktivitas belajar mahasiswa saja akan tetapi dengan adanya

perpustakaan digital mahasiswa juga dapat mengakses materi dari beberapa jurnal, karya ilmiah serta dari beberapa skripsi yang terdapat di perpustakaan digital tersebut. Adapun layanan digital yang telah dilakukan oleh UPT.Perpustakaan Universitas Trunojoyo Madura antara lain adalah :

- a. Layanan e-journal ; koleksi e-journal yang bisa dimanfaatkan pemustaka untuk mencari informasi dalam mengerjakan tugas-tugas kuliah yang diberikan oleh para pendidik.
- b. Layanan e-book ; koleksi e-book yang berbahasa indonesia dan ada dalam aplikasi KUBUKU. Dimana pemustaka bisa meminjam buku dimana saja lewat HP maupun android, asalkan mereka sudah mendownload aplikasi KUBUKU nya dan juga telah mendaftar menjadi anggota nya
- c. Layanan e-koran ; koleksi surat kabar yang bisa dimanfaatkan oleh pemustaka via online. Jadi mereka bisa membaca berita terbaru dimana saja dan kapanpun.

Untuk memaksimalkan layanan tersebut di atas, maka juga diperlukan adanya Sumber Daya Manusia yang harus mendukung kinerja perpustakaan. Saat ini UPT Perpustakaan Universitas Trunojoyo Madura memiliki Sumber Daya Manusia yang terdiri dari 10 orang pustakawan, 4 orang staf administrasi, 4 orang tenaga kontrak, 2 orang tenaga kebersihan, 2 orang staf humas, dan 3 orang security.

Setiap organisasi tentunya memerlukan Sumber Daya Manusia yang mempunyai dedikasi tinggi terhadap organisasi tersebut demi tercapainya tujuan organisasi, keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh upaya para pegawainya. Upaya tersebut dapat tercermin dalam hasil kerja yang dicapai berdasarkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan yang dimilikinya serta dorongan kuat untuk keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam tujuan pembangunan organisasi sebagaimana yang dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 05 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 11 mengenai Tugas pegawai Aparatur Sipil Negara yaitu bertugas untuk melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, memberikan pelayanan yang profesional, berkualitas dan mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Strategi 3 pengembangan sumber daya manusia yang berupa program-program pengembangan sumber daya manusia berorientasi pada peningkatan pelayanan yang efisien, handal, aman, nyaman dan akrab dengan lingkungan. Implementasi dari strategi pengembangan sumber daya manusia melibatkan semua aspek fungsional organisasi (faktor strategi) yang disebut dengan istilah faktor kunci internal.

Program-program Pengembangan Sumber Daya Manusia akan memberikan manfaat kepada organisasi dan para pegawai itu sendiri. Instansi akan memperoleh manfaat berupa peningkatan kinerja, produktivitas, stabilitas dan fleksibilitas untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang selalu berubah. Sejalan dengan perubahan tersebut, pembenahan di bidang sumber daya manusia terus dilakukan, karena pegawai merupakan sumber daya yang utama bagi organisasi publik. Maju mundurnya organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawai dalam bekerja. Pendidikan dan pelatihan terhadap pegawai adalah hal yang sewajarnya dilakukan demi terciptanya kinerja yang optimal dan produktivitas kerja yang tinggi. Dimana pendidikan dan pelatihan tersebut dapat mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan sebaik-baiknya.

Dengan jumlah total 25 SDM yang ada di UPT.Perpustakaan UTM, rata-rata mereka telah mampu melaksanakan tugas dan tupoksi nya masing-masing. Hal tersebut bisa dilakukan dengan adanya Pelatihan, magang, seminar maupun diklat yang diadakan oleh Dinas Perpustakaan maupun

Perpustakaan Nasional RI. Berbekal dengan keahlian SDM di perpustakaan, maka kinerja perpustakaan juga mampu memperoleh nilai yang memuaskan sesuai harapan masyarakat dan juga lembaga. Hal tersebut telah dibuktikan dengan adanya kinerja, antara lain :

- a. Mendapatkan predikat Akreditasi A oleh Perpustakaan Nasional RI pada tahun 2019, yang sebelumnya mendapat akreditasi B pada tahun 2015
- b. Sukses melakukan up-grade ISO 9001 : 2015 tentang Manajemen Resiko, yang sebelumnya masih ISO 9001 : 2008 tentang Manajemen Layanan

Serapan tertinggi di Universitas Trunojoyo Madura pada kegiatan DIPA tahun anggaran 2019

Sukses dalam melaksanakan MoA dengan pihak eksternal maupun internal dengan total keseluruhan 72 MoA dalam kurun waktu Januari sampai dengan April tahun 2021

Keberhasilan tersebut di atas tentunya tak lepas dari dukungan pimpinan dan juga kinerja karyawan yang andil dalam kegiatan-kegiatan perpustakaan. Peningkatan kinerja perpustakaan sangat bagus sejak tahun 2018. Manajemen layanan maupun administrasi nya teratur. Dan juga banyak perubahan pada kinerja karyawan perpustakaan. Mereka lebih menghargai waktu berkerja dan disiplin dalam melakukan tugas yang diberikan oleh Pimpinan.

Dalam realitasnya layanan yang ada di UPT Perpustakaan UTM telah sesuai dengan harapan masyarakat. Pengembangan dan pemberdayaan perpustakaan belum maksimal serta layanan jasa perpustakaan belum menggembirakan. Fenomena yang ada adalah kinerja pustakawan dan pegawai serta tenaga kontrak dalam memberikan layanan telah maksimal dan sesuai dengan harapan pengguna dan masyarakat, sehingga kualitas layanan perpustakaan makin berkembang.

Berdasarkan data dari bagian Kepegawaian UPT. Perpustakaan Universitas Trunojoyo Madura, hasil rekapitulasi penilaian SKP karyawan adalah sebagai berikut :

Table 1.1 Rekapitulasi penilaian SKP Karyawan (PNS)

No.	Nama	Bagian	Tahun		
			2018	2019	2020
1	Agung Prasetyo	BPP	87,28	86,88	87,20
2	Deasy Indrianingtyas	Pustakawan	88,09	88,37	88,96
3	Hanin DK	Pustakawan	88,98	88,21	90,48
4	Murnia Arif	Pustakawan	88,45	88,55	88,66
5	Nur Hamida	Pustakawan	88,53	87,45	88,32
6	Bondhan Endriawan	Pustakawan	86,80	87,38	85,91
7	Yunus Triyoga	Pustakawan	88,17	88,02	88,68
8	Junaidi	Pustakawan	88,04	87,87	87,93
9	Julianto	Pustakawan	87,77	87,77	88,04
10	Fitri Hanifa	Pustakawan	-	87,10	87,42
11	Imam Pamuji	IT	87,83	88,02	88,18
12	Lilik Soeprihatin	Pustakawan	89,88	90,50	89,84
13	Zainul	Staf	87,20	87,06	87,58
14	Syahirul Effendy	Pustakawan	-	88,57	88,94

Sumber : Data bagian kepegawaian

Table 1.2 Rekapitulasi penilaian SKP Karyawan (non PNS)

No.	Nama	Bagian	Tahun		
			2018	2019	2020
1	Rahmad Amin	Tenaga kontrak	86,28	87,18	88,00
2	Rahmad Hidayat	Tenaga kontrak	86,41	87,00	87,98
3	Uswatun Hasanah	Tenaga kontrak	87,00	87,15	87,75
4	Rahbini	Tenaga kontrak	86,88	87,15	87,98

5	Salman	Staf Medsos	-	-	85,15
6	Fahmi	Staf Medsos	-	-	86,00
7	Habib	Duta Baca	-	-	85,78
8	Gita	Duta Baca	-	-	85,86
9	Faisol	Duta Baca	-	-	85,77
10	Suin	CS	-	-	-
11	Sahlun	CS	-	-	-
12	Imam	Security	-	-	-
13	Dewi	Security	-	-	-
14	Agus	Security	-	-	-
15	Maskur	Security	-	-	-
16	Hafify	Security	-	-	-

Sumber : Data bagian kepegawaian

Untuk Motivasi karyawan itu sendiri dapat dilihat saat adanya kegiatan di UPT. Perpustakaan Universitas Trunojoyo Madura, yang hasilnya tidak semua karyawan bisa maksimal ikut serta dalam kegiatan tersebut. Semisal dari 30 orang karyawan, hanya 17 orang yang ikut serta, sisanya sebanyak 13 orang belum maksimal dalam kegiatan tersebut. Jadi sekitar 43% karyawan yang masih belum maksimal motivasi dirinya dalam keaktifan di kegiatan yang dilaksanakan lembaga.

Sedangkan kemampuan karyawan dalam hal melaksanakan pekerjaannya, dirasa sudah cukup bagus. Hal tersebut bisa dibuktikan dengan sebagian besar karyawan yang sudah berpendidikan tinggi. Dan juga sudah terakui dalam jabatan fungsional yaitu Pustakawan. Hanya sebagian kecil karyawan yang lulusan SMA dan hal tersebut perlu diadakannya pelatihan yang berkelanjutan untuk lebih meningkatkan kemampuan karyawan yang masih berpendidikan rendah.

Untuk lingkungan kerja fisik juga sudah sesuai dengan harapan karyawan. Sarana prasarana serta fasilitas kesehatan (BPJS) otomatis karyawan sudah menjadi peserta. Ruangan kerja juga sudah ber-AC serta fasilitas seperti Komputer, printer, scan dll sudah terpenuhi.

Adapun tujuan dari UPT. Perpustakaan Universitas Trunojoyo Madura adalah :

1. Terciptanya relevansi antara koleksi perpustakaan dengan kebutuhan pemustaka
2. Tersedianya koleksi local content dalam repository institusi
3. Terciptanya konektivitas informasi dengan ruang baca fakultas
4. Optimalisasi pemanfaatan fasilitas dan jasa perpustakaan yang berbasis teknologi
5. Tercapainya SDM yang bersertifikasi

5.1. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan UPT. Perpustakaan Universitas Trunojoyo Madura?
2. Apakah kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UPT. Perpustakaan Universitas Trunojoyo Madura?
3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan UPT. Perpustakaan Universitas Trunojoyo Madura?
4. Apakah motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja fisik secara simultan atau bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UPT. Perpustakaan Universitas Trunojoyo Madura?
5. Diantara motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja fisik manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UPT. Perpustakaan Universitas Trunojoyo Madura?

5.2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan adalah:

1. Menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
2. Menguji pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan
3. Menguji pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan
4. Menguji pengaruh motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja fisik

terhadap terhadap kinerja karyawan

5. Menguji pengaruh mana yang dominan antara motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja fisik terhadap terhadap kinerja karyawan

5.3. Manfaat Penelitian.

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman, serta melatih penulis dalam menganalisis dan memecahkan masalah di lapangan dengan beberapa teori yang diperoleh serta membandingkan dengan keadaan secara nyata yang ada pada perusahaan.

2. Bagi Lembaga UPT. Perpustakaan Universitas Trunojoyo Madura

- a. Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi lembaga dalam menentukan kebijaksanaan manajemen sumber daya manusia dimasa yang akan datang.
- b. Dapat digunakan untuk menentukan suatu cara yang tepat dalam meningkatkan kinerja yang baik bagi karyawan di masa yang akan datang.

3. Bagi Program Pascasarjana Universitas Trunojoyo Madura.

- a. Memperluas jaringan kerjasama dengan dinas dan lembaga lain yang terkait
- b. Meningkatkan relevansi kurikulum berbagai program pendidikan di Pascasarjana Universitas Trunojoyo Madura dengan dunia kerja
- c. Diperolehnya bahan masukan bagi peningkatan atau perluasan kerjasama antara mahasiswa, dosen, perguruan tinggi dan instansi yang terkait.