

**FAKTOR-FAKTOR PENYEBAB RENDAHNYA KINERJA  
PUSTAKAWAN DI KANTOR PERPUSTAKAAN, ARSIP, DAN  
DOKUMENTASI (KPAD) PESISIR SELATAN**

**MAKALAH TUGAS AKHIR**

*untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Ahli Madya  
Ilmu Informasi Perpustakaan dan Kearsipan*



**JEKY WINARANDU  
NIM 2010/57741**

**ILMU INFORMASI PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN  
JURUSAN BAHASA DAN SASTRA INDONESIA  
DAN DAERAH  
FAKULTAS BAHASA DAN SENI  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2013**

**PENGESAHAN TIM PENGUJI**

Nama : Jeky Winarandu  
NIM : 2010/57741

Dinyatakan lulus setelah mempertahankan makalah di depan Tim Penguji  
Program Studi Ilmu Informasi Perpustakaan dan Kearsipan  
Jurusan Bahasa dan Sastra Indonesia dan Daerah  
Fakultas Bahasa dan Seni  
Universitas Negeri Padang  
dengan judul

**Faktor-Faktor Penyebab Rendahnya Kinerja Pustakawan di Kantor  
Perpustakaan, Arsip, dan Dokumentasi (KPAD) Pesisir Selatan**

Padang, Juli 2013

**Tim Penguji**

1. Ketua : Marlini, S.IPI., MLIS.  
2. Sekretaris : Drs. Syahyuman, M.Si.  
3. Anggota : Ena Noveria, M.Pd.

**Tanda Tangan**

1. ....  
2. ....  
3. ....
- 

## ABSTRAK

**JEKY WINARANDU.2013.** “Faktor-Faktor Penyebab Rendahnya Kinerja Pustakawan di Kantor Perpustakaan, Arsip, dan Dokumentasi (KPAD) Pesisir Selatan”. *Makalah*. Program Studi Ilmu Informasi Perpustakaan dan Kearsipan, Jurusan Bahasa Dan Sastra Indonesia Dan Daerah, Fakultas Bahasa dan Seni, Universitas Negeri Padang.

Penelitian ini bertujuan untuk (1) Mendeskripsikan faktor-faktor penyebab rendahnya kinerja pustakawan di Kantor Perpustakaan, Arsip, dan Dokumentasi (KPAD) Pesisir Selatan. (2) Menganalisis Upaya Peningkatan Kinerja Pustakawan Di Kantor Perpustakaan, Arsip, dan Dokumentasi (KPAD) Pesisir Selatan.

Jenis penelitian ini adalah wawancara dan observasi lapangan. Narasumber penelitian ini adalah staf atau pegawai seksi perpustakaan di Kantor Perpustakaan, Arsip, dan Dokumentasi Pesisir Selatan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dalam bentuk lembaran wawancara. Data ini diperoleh dengan cara mengajukan pertanyaan kepada narasumber serta menginventarisasikan data yang mengandung tentang penyebab rendah dan tingginya kinerja pegawai. Selanjutnya menganalisis data berdasarkan hasil lembaran wawancara.

Berdasarkan data tersebut, ditemukan hasil penelitian yakni *pertama*, penyebab-penyebab rendahnya kinerja pada pegawai Kantor Perpustakaan, Arsip, dan Dokumentasi Pesisir Selatan adalah dalam segi keahlian pribadi, kurangnya kedisiplinan, dan kurangnya sumber daya manusia. *Kedua*, tata cara peningkatan mutu kerja dikalangan pegawai seksi perpustakaan di kantor perpustakaan, arsip, dan dokumentasi pesisir selatan, seperti motivasi, baik motivasi pimpinan rekan kerja, dan keluarga, serta dari kemampuan pribadi pegawai perpustakaan. *Ketiga*, melakukan promosi kepada masyarakat umum.

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia yang telah diberikan dalam rangka penyusunan makalah ini. Shalawat dan salam selalu penulis ucapkan kepada nabi Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari zaman kebodohan ke zaman yang penuh teknologi saat ini.

Penyusunan makalah ini penulis mendapatkan berbagai bantuan dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada ketua jurusan dosen pembimbing akademik dan dosen pembimbing Makalah Tugas Akhir yang telah mengarahkan dan menuntun penulis dalam menulis makalah ini, yaitu : (1) Marlina, S.IPI, M.LIS. Pembimbing Tugas Akhir, (2) Drs. Ardoni, M.Si. selaku dosen Pembimbing Akademik. (3) Ena Noveria, S.Pd, M.Pd., Drs. Syahyuman, M.Si. selaku penguji ujian akhir.

Kemudian kepada teman-teman serta pihak terkait lainnya yang telah membantu dan memberikan arahan serta masukan yang baik dalam penyusunan makalah ini.

Penulis menyadari bahwa makalah ini masih jauh dari kesempurnaan, maka penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca demi kesempurnaan. Mudah-mudahan makalah ini bermanfaat dan dapat memberikan peningkatan wawasan pembaca dan penulis pada khususnya.

Padang, Juni 2013

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iii</b>
<b>BAB I           PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penulis.....	3
D. Manfaat Penulisan.....	4
E. Kajian Teori.....	4
1. Kinerja Pustakawan.....	4
2. Pengukuran Kinerja.....	6
3. Faktor Penyebab Rendahnya Kinerja.....	8
4. Faktor-Faktor Peningkatan Kinerja.....	10
5. Optimalisasi Kinerja Pustakawan.....	11
<b>BAB II          PEMBAHASAN</b>	
A. Faktor-faktor penyebab rendahnya kinerja pustakawan di Kantor Perpustakaan, Arsip, dan Dokumentasi (KPAD) Pesisir Selatan.....	13
B. Upaya peningkatan kinerja pustakawan di Kantor Perpustakaan, Arsip, dan Dokumentasi (KPAD) Pesisir Selatan.....	19
<b>BAB III        PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan.....	24
B. Saran.....	25
<b>DAFTAR KEPUSTAKAAN</b> .....	<b>27</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **A. Latar Belakang**

Suatu lembaga didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuan tersebut, lembaga dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya adalah sikap dan perilaku orang-orang yang ada di dalam organisasi tersebut. Rendahnya kinerja organisasi dalam suatu lembaga mempunyai peran yang sangat penting, karena rendahnya kinerja organisasi akan menjadikan lembaga tersebut bersifat fleksibel. Efektivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang kuat, yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Dension dalam Tika (2008: 109) mengemukakan bahwa suatu organisasi yang kuat jika memiliki potensi yang jauh lebih besar untuk koordinasi dan perilaku secara alasan, suatu organisasi yang kuat dengan sosialisasi anggota yang baik akan meningkatkan efektivitas, karena hal tersebut melancarkan pertukaran informasi serta koordinasi perilaku. Tercapainya tujuan organisasi hanya mungkin terjadi jika kinerja petugas sejalan dengan kinerja organisasi. Pada organisasi perpustakaan, jika kinerja petugas perpustakaan baik maka kinerja organisasi perpustakaan akan baik pula.

Kenyataannya saat ini Rendahnya kinerja perpustakaan di Kantor Perpustakaan, Arsip, dan Dokumentasi (KPAD) Pesisir Selatan yang kurang begitu baik dengan adanya kekurangan yang belum dipenuhi, seperti kurangnya keterampilan dan kemampuan dalam bekerja, kurangnya upaya dalam mencapai sesuatu yang diinginkan, kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan, serta

kurangnya pematuhan terhadap kedisiplinan ini akan mengakibatkan rendahnya kinerja organisasi perpustakaan.

Pegawai mungkin mempunyai beragam alasan mengapa dia menghasilkan jasa atau kualitas rendah, termasuk tidak mempunyai kualifikasi dibidangnya, melakukan lebih banyak pelatihan, atau sekedar tidak dapat mencapai tingkat kualitas yang berada dalam jangkauannya, sehingga dalam hal ini masyarakat yang menjadi korbannya, seperti penataan koleksi yang tidak tersusun menurut nomor klasifikasinya, seperti klasifikasi 300 ditemukan di klasifikasi 600. Buku yang dikembalikan dan buku yang digunakan pengunjung untuk dibaca hanya diletakan disembarangan tempat tidak disusun kembali menurut nomor urut dan jenis kelompok buku tersebut, ini juga akan mengakibatkan sulitnya temu kembali informasi yang diinginkan oleh pemustaka, dalam hal ini masalah yang sangat diperhatikan adalah kerusakan yang akan terjadi pada buku koleksi perpustakaan karna letaknya yang tidak beraturan dan hanya ditumpuk rak serta diselipkan secara paksa dirak. Selain dari itu masalah peraturan yang kurang dipatuhi oleh pegawai, banyak pegawai yang tidak disiplin seperti terlambat datang, dan keluar masuk di jam kerja.

Semua permasalahan di atas, di sebabkan beberapa faktor penyebab yaitu di antaranya: Pustakawan yang tidak memiliki ilmu di bidang perpustakaan sehingga pustakawan tidak mengetahui tentang bagaimana ilmu yang sesuai dengan peraturan penyusunan dan tata cara kerja pada perpustakaan yang benar, sehingga menyebabkan penyusunan tidak sesuai dengan urutan nomor klasifikasi, dan kurangnya kedisiplinan pustakawan dalam melakukan perawatan pada koleksi

yang sudah berdebu. Selain dari hal itu kepala perpustakaan di Kantor Perpustakaan, Arsip, dan Dokumentasi (KPAD) Pesisir Selatan perlu mengontrol bagaimana kinerja pustakawan dalam melakukan suatu pekerjaan, karena apabila kepala pustaka tidak mengontrol kinerja pustakawan cenderung pustakawan akan bermalasan untuk melakukan tugasnya dalam penataan koleksi dan melakukan perawatan koleksi. Sehingga peningkatan kualitas perpustakaan akan menurun dan minat masyarakat dalam penggunaan perpustakaan juga akan berkurang karena perpustakaan tidak bisa memberikan pelayanan perpustakaan yang ideal.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari hasil observasi lapangan terdapat beberapa masalah diantaranya: (1) Apakah faktor-faktor penyebab rendahnya kinerja pustakawan di Kantor Perpustakaan, Arsip, dan Dokumentasi (KPAD) Pesisir Selatan? (2) Bagaimanakah upaya peningkatan kinerja pustakawan di Kantor Perpustakaan, Arsip, dan Dokumentasi (KPAD) Pesisir Selatan?

## **C. Tujuan Penulis**

1. Mendeskripsikan faktor-faktor penyebab rendahnya kinerja pustakawan di Kantor Perpustakaan, Arsip, dan Dokumentasi (KPAD) Pesisir Selatan.
2. Menganalisis upaya peningkatan kinerja pustakawan di Kantor Perpustakaan, Arsip, Dan Dokumentasi (KPAD) Pesisir Selatan.

## **D. Manfaat Penulis**

Sesuai dengan tujuan penulisan tugas akhir ini, maka manfaat dari penulisan tugas akhir ini untuk pembaca dan penulis adalah: (1) Mampu mengetahui, mengenal, dan memahami tentang fasilitas penataan perpustakaan yang ada di Kantor Perpustakaan, Arsip, dan Dokumentasi Pesisir Selatan. (2) Mampu mengetahui bagaimana penataan koleksi menurut nomor klasifikasi di Kantor Perpustakaan, Arsip, dan Dokumentasi Pesisir Selatan. (3) Mampu meningkatkan koleksi yang baik dan penunjang minat pengunjung masyarakat. (4) Meningkatkan mutu perpustakaan yang sesuai dengan kategori perpustakaan ideal. (5) Mengetahui kualitas baik buruknya kinerja pustakawan.

## **E. Kajian Pustaka**

### **1. Kinerja Pustakawan**

Snell SA (1992:329) menyatakan bahwa kinerja merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan, yakni keterampilan, upaya, bersifat eksternal. Tingkat keterampilan merupakan bahan baku yang dibawa oleh seseorang ketempat kerjanya, seperti pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal serta kecakapan-kecakapan teknis. Tingkat upaya dapat digambarkan sebagai motivasi yang diperlihatkan oleh seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan, sedangkan kondisi-kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi-kondisi eksternal mendukung kinerja seseorang.

Handoko (1998:P.7) “dua konsepsi utama untuk mengukur kinerja (*performance*) seseorang adalah efisiensi dan efektifitas”. Efisiensi adalah kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan benar. Efisiensi ini

merupakan konsep matematik atau merupakan perhitungan rasio antara pengeluaran (*output*) dan masukan (*infut*). Seorang pegawai yang efisien adalah seorang yang mencapai keluaran yang lebih tinggi (hasil, produktifitas, kinerja) dibanding masukan-masukan (tenaga kerja, bahan, uang, mesin dan waktu). Dengan kata lain, dapat memaksimumkan keluaran dengan jumlah masukan yang terbatas. Sedangkan efektifitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, seorang pegawai yang efektif adalah seorang yang dapat memilih pekerjaan yang harus dilakukan dengan metode (cara) yang tepat untuk mencapai tujuan.

Perpustakaan merupakan lembaga yang memperluas informasi kepada pemustaka agar informasi tersebut sampai dengan baik kepada pemustaka, maka perpustakaan harus memberikan layanan yang optimal. Supaya pelayanan optimal terpenuhi pustakawan yang memiliki kinerjanya yang baik agar pelayanan juga baik. Kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas.

Kata kinerja (KBBI, 1999:503) memiliki pengertian, sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja. Dalam hal ini kata kinerja lebih dikaitkan dengan pengertian peningkatan kerja. Kinerja pustakawan berdasarkan defenisi konteks Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah (KBBI) dapat dirangkum dalam sebuah analisis defenisi yaitu sebuah proses, cara, usaha yang dilakukan oleh suatu lembaga perpustakaan untuk menghasilkan prestasi dan peningkatan kerja tenaga pustakawan yang efektif dan profesional. Dengan ini diharapkan

pustakawan akan mampu mendapat pengakuan profesi bergengsi dimata masyarakat. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005:770) kinerja diartikan sebagai: (a) sesuatu yang dicapai (b) prestasi yang diperlihatkan (c) kemampuan kerja. Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu yang diperlihatkan dalam proses kerja baik itu dilakukan oleh satu orang maupun satu kelompok dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan kerjanya. Untuk itu pustakawan harus meningkatkan kinerjanya supaya dapat memberikan layanan yang optimal kepada pemustaka. Baik itu dalam segi kualitas kerja, kemampuan, ketepatan, inisiatif, komunikasi, perawatan koleksi, penyusunan, dan dalam layanan referensi,. Dan selain itu juga harus memperhatikan proses, cara, usaha yang dilakukan oleh suatu lembaga perpustakaan untuk menghasilkan prestasi dan peningkatan kerja tenaga pustakawan yang efektif dan profesional. Karna itu semua sangat dibutuhkan dalam penciptaan perpustakaan yang baik.

## **2. Pengukuran Kinerja**

Schuler dan Jackson (1996:3) Pengertian pengukuran kinerja adalah suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah mereka bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi, dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat. Selain itu, pengertian pengukuran kinerja karyawan adalah tolak ukur kerja individu dalam hal pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Robbins (1996:15) dalam bukunya yang berjudul *performance*

*appraisal*, ada tiga kriteria dalam melakukan pengukuran kinerja individu yaitu: tugas individu, perilaku individu, dan ciri individu.

Werther dan Davis (1996:346) Pengukuran kinerja dapat juga dilakukan dengan menggunakan beberapa ukuran yang sesuai, cara tersebut harus mudah yang digunakan sesuai dengan yang akan diukur, dan mencerminkan hal-hal yang menentukan kinerja pengukuran kinerja juga berarti membandingkan antara standar yang telah ditetapkan dengan kinerja sebenarnya yang terjadi. Untuk mengukur kinerja, dapat digunakan beberapa ukuran kinerja, beberapa ukuran kinerja yang meliputi; kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan mengemukakan pendapat, pengambilan keputusan, perencanaan kerja dan daerah organisasi kerja. Ukuran prestasi yang lebih disederhana terdapat tiga kriteria untuk mengukur kinerja, pertama; kuantitas kerja, yaitu jumlah yang harus dikerjakan, kedua, kualitas kerja, yaitu mutu yang dihasilkan pegawai, ketiga pengetahuan tentang pekerjaan yaitu, tingkat kualitas pegawai dalam mengetahui dan memahami setiap rinci tentang pekerjaan yang dilakukan, keempat kemampuan mengemukakan pendapat, yaitu mengemukakan ide-ide baru yang akan menciptakan kreatifitas dalam meningkatkan kualitas pekerjaan, dan kelima, ketepatan waktu, yaitu kesesuaian pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan waktu yang telah ditetapkan.

Jadi, bisa disimpulkan bahwa pengukuran kinerja memiliki fungsi untuk mengetahui seberapa produktifitas seorang karyawan apakah dia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi, dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat. Selain dari itu

pengukuran kinerja pegawai mengetahui tolak ukur kerja individu dalam hal pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

### **3. Faktor Penyebab Rendahnya Kinerja**

Brahmasari (2004:64) mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka panjang maupun jangka pendek, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok maupun organisasi. Kinerja juga dapat merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur.

Sementara itu Anderson (1997:8) menyatakan bahwa kinerja mencakup variabel-variabel yang berkaitan dengan input, perilaku (proses), output dan outcome (nilai tambah/dampak). Demikian pula Armstrong dan Baron (1998:272) menyatakan bahwa rendahnya kinerja dipengaruhi sejumlah faktor antara lain:

- (a)Faktor pribadi yaitu keahlian pribadi, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen
- (b)Faktor kepemimpinan yaitu kualitas dorongan, arahan dan dukungan yang diberikan oleh manajer atau pimpinan tim
- (c)Faktor tim yaitu kualitas dukungan yang diberikan oleh kolega atau rekan kerja
- (d)Faktor sistem kerja dan fasilitas (instrumen tenaga kerja) yang diberikan oleh organisasi.

Dwiyanti (2001:77-79) Selain dari itu faktor lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap minimnya kinerja, dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan sosial di lingkungan pekerjaan, sedang faktor personal bisa berupa tipe kepribadian, peristiwa atau pengalaman pribadi maupun kondisi

sosial-ekonomi keluarga di mana pribadi berada dan mengembangkan diri. Betapapun faktor kedua tidak secara langsung berhubungan dengan kondisi pekerjaan, namun karena dampak yang ditimbulkan pekerjaan cukup besar, maka faktor pribadi ditempatkan sebagai sumber atau penyebab munculnya rendahnya kinerja. Secara umum dikelompokkan sebagai berikut:

- a. Tidak adanya dukungan sosial. Artinya, akan cenderung muncul pada para karyawan yang tidak mendapat dukungan dari lingkungan sosial mereka. Dukungan sosial di sini bisa berupa dukungan dari lingkungan pekerjaan maupun lingkungan keluarga.
- b. Tidak adanya kesempatan berpartisipasi dalam pembuatan keputusan dikantor. Hal ini berkaitan dengan hak dan kewenangan seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya.

Muchinsky dalam Margiati (1999:73) adapun kondisi lingkungan kerja fisik yang berupa suhu yang terlalu panas, terlalu dingin, terlalu sesak, kurang cahaya, dan sebagainya. Ruangan yang terlalu panas menyebabkan ketidaknyamanan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, begitu juga ruangan yang terlalu dingin. Panas tidak hanya dalam pengertian temperatur udara tetapi juga sirkulasi atau arus udara. Di samping itu, kebisingan juga member pengaruh kecil munculnya kendala kerja, sebab beberapa orang sangat sensitif pada kebisingan dibanding yang lain.

Kesimpulannya adalah penyebab rendahnya kinerja pegawai cenderung berasal dari diri sendiri atau sifat individu. Karena di setiap pekerjaan yang

dilakukan selalu berasal dari niat diri masing-masing pegawai apakah mereka ingin menjadi yang terbaik, atau hanya sekedar menjadi biasa saja.

#### **4. Faktor-Faktor Peningkatan Kinerja**

Keith Davis (1985:P.484) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*), Sedangkan Robbins (1996:P.224), bahwa kinerja karyawan itu dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu: kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan (*opportunity*). Penilaian kerja pegawai didasarkan atas penilaian dan kemampuan dari karyawan yang bersangkutan dengan menilai faktor-faktor kemampuan, disiplin, dan kreativitas. Kinerja merupakan cerminan dari motivasi karyawan yang dinilai. Jadi tinggi rendahnya kinerja pegawai tergantung dari perilaku dan kemampuan (motivasi) pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Sinungan (2000:3) tinggi rendahnya kinerja para pustakawan dapat dipengaruhi beberapa faktor antara lain: kemampuan dan kemauan kerja, fasilitas kerja yang digunakan, di samping itu juga tepat tidaknya cara yang dipilih perusahaan atau instansi dalam memberikan motivasi kepada pustakawan, dengan cara yang tepat dalam memotivasi pustakawan untuk bekerja, semakin terlihat peningkatan produktivitas sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Pendapat tersebut mengatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pustakawan.

Maka dapat penulis simpulkan adalah faktor kemampuan, kemauan kerja, fasilitas kerja, dan kesempatan kerja yang digunakan sangat berpengaruh dalam peningkatan kinerja, di samping itu juga tepat tidaknya cara yang dipilih

perusahaan/instansi dalam memberikan motivasi kepada pustakawan, dengan memberikan cara yang tepat dalam memotivasi pustakawan untuk melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan. Karna ini bertujuan untuk pendekatan kepada kinerja yang baik dan karya yang dihasilkan.

## **5. Optimalisasi Kinerja Pustakawan**

Target pengoptimalisasi dapat terealisasi dengan baik dari berbagai pihak yang terkait, dengan pustakawan harus berprestasi yang pasti agar memperoleh pengakuan dari masyarakat dan menjadi lahan yang basah (Sulistyo-Basuki, 1991: 136).

Dengan ini tentunya diharapkan pustakawan akan mendapat pengakuan profesi bergengsi dimata masyarakat., dan proses optimalisasi kinerja pustakawan ini merujuk kepada keterampilan yang professional dan modern. Menurut Lancaster (dalam Martoatmojo, 1993:136) menyatakan pustakawan harus mencari ilmuwan bagaimana mencari informasi dari sebuah pangkalan data.

Menurut asal kata, optimalisasi mempunyai kata dasar *optimal* memiliki defenisi yang berarti terbaik, tertinggi dan paling menguntungkan. Bila kata dasar tersebut divariasikan, maka hadirilah kata mengoptimalkan yang memiliki arti menjadikan paling baik, menjadikan paling tinggi. Optimalisasi sendiri merupakan kata lain dari pengoptimalan yang berarti proses, cara, pembuatan mengoptimalkan. Dengan demikian optimalisasi merupakan proses, cara, usaha yang dilakukan untuk menjadi lebih baik. Optimalisasi kinerja pustakawan berdasarkan defenisi konteks kamus bahasa Indonesia (KBBI) dapat dirangkum dengan sebuah analisis defenisi yaitu sebuah proses, cara, usaha yang dilakukan

oleh suatu lembaga perpustakaan untuk menghasilkan prestasi dan peningkatan kerja tenaga pustakawan yang efektif dan professional (KBBI, 1999:705).

Dapat penulis simpulkan bahwa optimalisasi kinerja pustakawan bertujuan untuk peningkatan dalam kerja pustakawan dalam yang efektif dan professional, agar mendapatkan pengakuan positif dari masyarakat bahwa menciptakan perpustakaan yang baik itu harus didasari dengan tenaga pustakawan yang memang ahli dibidang perpustakaan dan berprestasi dalam kinerja yang ditekuninya, guna untuk menciptakan perpustakaan yang ideal.