

SKRIPSI

**PERAN LINGKUNGAN SOSIAL DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN
KEARSIPAN PROVINSI NTB**

***THE ROLE OF SOCIAL ENVIRONMENT AND ORGANIZATIONAL ON
THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OFFICE OF THE PROVINE NTB***

Untuk Memenuhi Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana (S1)



OLEH:

SUPRIYADIN

NIM. 217110139

**JURUSAN URUSAN PUBLIK
KONSENTRASI KEBIJAKAN PUBLIK
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
2021**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PERAN LINGKUNGAN SOSIAL DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN
KEARSIPAN PROVINSI NTB**

Oleh:

SUPRIYADIN

NIM. 217110139

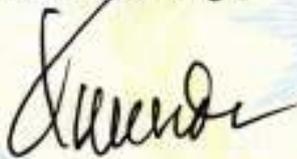
Untuk Memenuhi Ujian Sidang Skripsi

Pada Tanggal 12 Agustus 2021

Menyetujui,

Pembimbing

Dosen Pembimbing I,



Drs. Mintasrihardi, MH

NIDN. 0830016101

Dosen pembimbing II,



Iwin Ardyawin, S. Sos., MA

NIDN. 0818059002

Mengetahui,

Ketua Prodi Administrasi Publik



RAHMAD HIDAYAT, S.AP., M.AP

NIDN. 0822048901

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH PEMBERDAYAAN USAHA MIKRO KECIL DAN
MENENGAH TERHADAP PEMBANGUNAN EKONOMI MASYARAKAT
DI KABUPATEN BIMA**

Oleh:

SUPRIYADIN
NIM.217110139

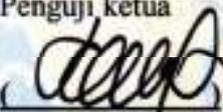
Telah dipertahankan didepan penguji
Hari/Tanggal: Kamis, 12 Agustus 2021

Tim Penguji:

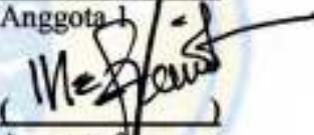
1. **Drs. Mintasrihardi, MH.**
NIDN. 0830016101


Penguji ketua

2. **Iwin Ardyawin, S.Sos., MA.**
NIDN. 0818059002


Anggota 1

3. **Mardiah, S. Sos., M. Si**
NIDN. 0804117201


Anggota 2

Ketua Program Studi Administrasi Publik


Rahmad Hidayat, S.AP., M.AP
NIDN. 0822048901

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. H. Muhammad Ali, M.Si
NIDN. 0806066801



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
UPT. PERPUSTAKAAN

Jl. K.H.A. Dahlan No. 1 Mataram Nusa Tenggara Barat
Kotak Pos 108 Telp. 0370 - 633723 Fax. 0370-641906
Website : <http://www.uh.ummat.ac.id> E-mail : upt.perpusummat@gmail.com

**SURAT PERNYATAAN BEBAS
PLAGIARISME**

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Supriyadin
NIM : 217110139
Tempat/Tgl Lahir : Adu. 20-07-1998
Program Studi : Administrasi publik
Fakultas : Ilmu sosial dan ilmu politik
No. Hp/Email : 0833 3875 7570 / danhatrausyah@gmail.com
Judul Penelitian : -

* PERAN LINGKUNGAN SOSIAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN
PROVINSI NTB *

Bebas dari Plagiarisme dan bukan hasil karya orang lain. 41 %

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dari karya ilmiah dari hasil penelitian tersebut terdapat indikasi plagiarisme, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Mataram.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari siapapun dan untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Dibuat di : Mataram

Pada tanggal : 23 Agustus 2011

Penulis



NIM 217110139

Mengetahui,
Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT



Iskandar, S.Sos. M.A.
NIDN: 0802048904



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
UPT. PERPUSTAKAAN

Jl. K.H.A. Dahlan No. 1 Mataram Nusa Tenggara Barat
Kotak Pos 108 Telp. 0370 - 633723 Fax. 0370-641906
Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : upt.perpusummat@gmail.com

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN
PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Supriyadin
NIM : 217110139
Tempat/Tgl Lahir : Adu, 20-07-1998
Program Studi : Administrasi Publik
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
No. Hp/Email : 0853.3878.7870 / dandiatrisyah@gmail.com
Jenis Penelitian : Skripsi KTI

Menyatakan bahwa demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Mataram hak menyimpan, mengalih-media/format, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Repository atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama *tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta* atas karya ilmiah saya berjudul:

"PERAN LINGKUNGAN SOSIAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN BERSIPAH
PROVINSI NTB"

Segala tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah ini menjadi tanggungjawab saya pribadi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun.

Dibuat di : Mataram

Pada tanggal : 23 Agustus 2021

Penulis



NIM. 217110139

Mengetahui,
Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT



Skandar, S.Sos, M.A.
NIDN. 0802048904

HALAMAN PERYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini mahasiswa Universitas Muhammadiyah Mataram, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Jurusan Administrasi Publik.

Nama : Supriyadin

Nim : 217110139

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, skripsi ini adalah hasil yang belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana dan doctor). Baik di universitas , maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari bimbingan.
3. Pernyataan ini saya membuat dengan sesungguhnya dan apabila ditemukan hari terdapat penyimpangan dan dengan ke tidak benaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia sanksi akademik, serta sanksi lain sesuai norma yang berlaku di perguruan tinggi lainnya.

Mataram, 12 Agustus 2021

Yang membuat pernyataan,



SUPRIYADIN
NIM. 217110139

MOTTO

KALAU ADA YANG MUDAH KENAPA HARUS YANG SUSAH

KALAU BISA SEKARANG KENAPA HARUS BESOK

WAKTU ADALAH UANG.



PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya Bapak Tajudin dan Ibu Kartini serta keluarga dan teman-teman yang telah memerikan motivasi dan dukungan kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Tiada kata yang dapat melukiskan betapa berartinya kalian semua bagi saya, Hanya ucapan Terimakasih sedalam-dalamnya yang bisa saya sampaikan. Demikian persembahan singkat dari saya apabila ada kekurangan itu semata datang dalam diri pribadi saya dan apabila ada lebihnya itu semua datangnya dari Allah SWT.



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Puji Syukur saya sampaikan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat serta nikmat-Nya kepada saya sehingga dapat menyelesaikan laporan ini dan tidak lupa saya sampaikan Salam serta sholawat kepada Nabi kita yaitu Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita keluar dari jaman kebodohan menuju jaman yang penuh dengan ilmu seperti yang penulis rasakan saat ini.

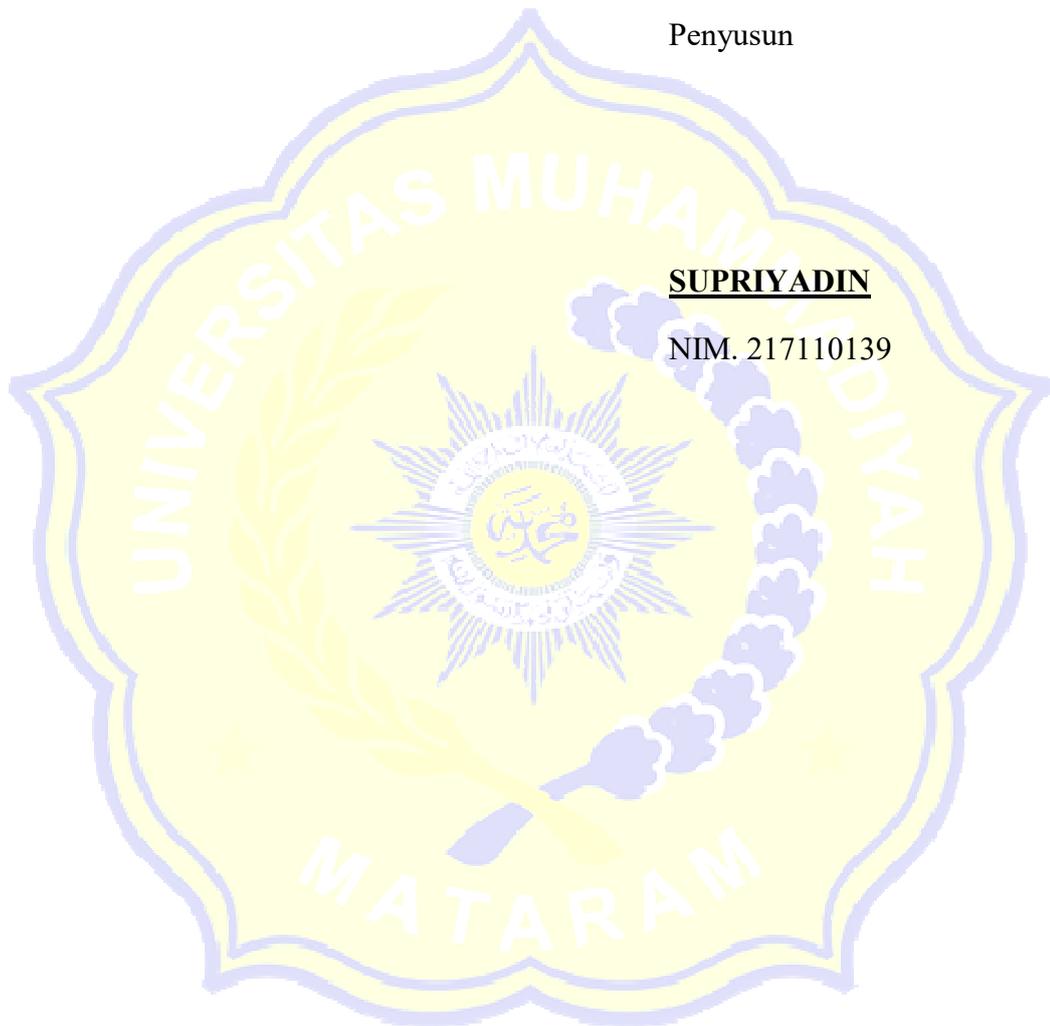
Tujuan dari penulisan skripsi adalah untuk menyelesaikan proses perkuliahan dan meraih gelar sarjana walaupun skripsi ini dibuat sesedera dan jauh dari kata sempurna semoga dengan adanya skripsi ini dapat menjadi sumber pengetahuan bagi kita semua, Tidak lupa saya ucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Arsyad Abd. Gani, M.PD selaku Rektor Muhammadiyah Mataram.
2. Bapak Dr. H. Muhammad Ali., M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
3. Bapak Rahmad Hidayat S.AP., M.AP selaku Ketua Prodi Jurusan Administrasi Publik.
4. Terimakasih kepada Bapak Drs. Mintasrihardi, MH. Selaku dosen pembimbing I, yang telah membimbing saya selama menyusun skripsi.
5. Terimakasih kepada Bapak Iwin Ardyawin, S.Sos, MA. Selaku dosen pembimbing II, yang telah membimbing saya selama menyusun Skripsi sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan benar.
6. Terimakasih kepada kedua orang tua saya yang telah memberikan dukungan moral maupun materi serta doanya kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan proposal ini.

7. Terimakasih kepada teman saya Fatahuroji dan muhamad tayeb serta teman-teman yang lainnya yang telah Memberi dukungan dan membantu saya selama menyusun skripsi sehingga saya mendapatkan motivasi yang sangat besar dalam menyusun skripsi ini.

Mataram, 20 Agustus 2021

Penyusun



ABSTRAK

Peran Lingkungan Sosial dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi NTB

Oleh:

Supriyadin¹, Drs. Mintasrihardi, MH²., Iwin Ardyawin, S.Sos., MA³.

Penelitian ini berjudul “Peran Lingkungan Sosial dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi NTB”. Dalam pembahasannya mengenai bagaimana peran dari lingkungan sosial dan budaya organisasi terhadap kinerja dari pegawai yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana peran dari lingkungan sosial dan budaya organisasi ini dalam melakukan pekerjaan. Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kualitatif dengan metode pengumpulan data bersumber dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi yang dapat menjadi sumber informasi dalam melakukan penelitian. Dalam penelitian ini yang informan atau narasumber sebagai sumber informasi adalah Kepala dan Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi NTB. Dalam penelitian ini Lingkungan Sosial dan Budaya Organisasi memiliki peran yang sangat besar bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan, tetapi masih ada beberapa hal perlu ditingkatkan dan lebih diperhatikan lagi bagi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi NTB.

Kata Kunci: Lingkungan sosial, Budaya Organisasi, dan Kinerja.

ABSTRACT

The Role of the Social Environment and Organizational Culture on Employee Performance at the Library and Archives Service of NTB Provincial

By:

Supriyadin¹, Drs. Mintasrihardi, MH²., Iwin Ardyawin, S.Sos., MA³

This study entitled "The Role of the Social Environment and Organizational Culture on Employee Performance at the Office of the Library and Archives of NTB Province". In his examination of how the social environment and organizational culture affect employee performance, he tries to determine the extent to which the social environment and organizational culture play a role in the workplace. The sort of research employed in this study was qualitative research, with data collected through observations, interviews, and documentation used as a source of information while conducting research. The Head and Employees of the Office of the Library and Archives of the Province of NTB served as informants or resource individuals in this study. In this study, the Social Environment and Organizational Culture play a significant impact in how employees perform their jobs, but there are still certain areas that need to be changed, and the Office of the Library and Archives of the Province of NTB is given greater attention.

Keywords: *Social Environment, Organizational Culture, and Performance.*



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PLAGIARISME	iv
SURAT KETERANGAN PUBLIKASI	v
SURAT PERNYATAAN	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
1.4.1. Manfaat Secara Teoritis	6
1.4.2. Manfaat Secara Praktis	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1. Penelitian Terdahulu	8
2.2. Landasan Teori	12
2.2.1. Teori Tentang Perpustakaan	12
2.2.2. Teori Tentang Lingkungan Sosial	16
2.2.3. Teori Tentang Budaya Organisasi.....	21
2.2.4. Teori Tentang Kinerja.....	23
2.3. KERANGKA BERPIKIR	25
BAB III METODE PENELITIAN.....	26
3.1. Jenis penelitian	26

3.2. Lokasi dan waktu penelitian	26
3.3. Pemilihan informan atau narasumber	27
3.4. Jenis dan sumber data	27
3.5. Tehnik pengumpulan data	28
3.6. Tehnik analisis data	30
3.7. Uji validitas data	31
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	32
4.1. Gambaran umum dinas perpustakaan Dan kearsipan provinsi NTB	32
4.1.1. Sejarah umum perpustakaan provinsi NTB	32
4.1.2. Tugas kerja Bidang-Bidang pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi NTB	34
4.1.3. Struktur Organisasi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi NTB	38
4.2. Hasil Penelitian Dan Pembahasan.....	39
4.2.1. Peran Lingkungan Sosial dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi NTB.	39
4.2.2. Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi NTB	46
4.2.3. Kinerja Kerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi NTB	52
BAB V PENUTUP.....	59
5.1. Kesimpulan	59
5.2. Saran	59
DAFTAR PUSTAKA.....	61
DAFTAR TABEL	62
LAMPIRAN-LAMPIRAN	63

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada zaman sekarang dimana ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang dengan pesat sesuai dengan kemajuan peradaban dan cara pola pikir dari manusia menuntut kita untuk melangkah maju agar tidak ditelan oleh kemajuan teknologi. Bangsa Indonesia merupakan bangsa yang besar memiliki kemampuan belajar yang sangat tinggi bahkan ada pepatah dalam Bahasa Indonesia yang berbunyi “Tuntutlah Ilmu Sampai ke Negeri China”.

Dalam menciptakan generasi yang cerdas untuk menciptakan bangsa yang cerdas dan memiliki kemampuan yang hebat dan memiliki daya saing dengan negara-negara lain maka bangsa Indonesia dituntut untuk mempunyai ilmu pengetahuan yang luas serta memiliki keterampilan yang mempunyai untuk mendapatkan semua itu membaca buku adalah salah kunci agar kita menjadi bangsa yang cerdas. Didalam dunia pendidikan buku merupakan simbol ilmu pengetahuan dan dalam hal inilah perpustakaan dan pelayanan perpustakaan sangatlah penting dalam meningkatkan ilmu pengetahuan maka pelayanan perpustakaan harus terus dikembangkan dan perpustakaan merupakan bagian yang sangat penting dan berpengaruh terhadap mutu pendidikan.

Masalah Perpustakaan adalah salah satu sarana penyediaan sumber-sumber informasi yang dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (Suharti, 2009:1). Dardiri, Septiyantono, dan Sidik

(2001:115) menyatakan kegiatan pelayanan oleh pustakawan sebagai salah satu unsur yang harus dipenuhi suatu perpustakaan. Dalam hal ini pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat sudah banyak menyediakan perpustakaan baik itu perpustakaan untuk Sekolah, Perguruan Tinggi, Perpustakaan Kota dan Provinsi untuk memenuhi kebutuhan pelajar dan masyarakat dalam mendapatkan sumber ilmu pengetahuan dalam menunjang kegiatan belajar. Tetapi masih saja ada masalah yang membuat pelajar dan masyarakat kurang berminat untuk belajar dan mencari ilmu diperpustakaan di karenakan masalah-masalah baik itu berupa buku-buku yang kurang lengkap, kualitas pelayanan, dan masalah administratif lainnya. Masalah ini merupakan problem yang membuat minat pelajar dan masyarakat menurun untuk belajar diperpustakaan sehingga membuat pengunjung perpustakaan berkurang.

Dalam jurnal Mudarrisuna (2015:209) Perpustakaan masih mengalami berbagai hambatan sehingga belum bisa berjalan sebagaimana mestinya. Hambatan tersebut berasal dari dua aspek yaitu aspek biaya, dalam hal ini terlalu sedikit anggaran yang disediakan untuk biaya operasional perpustakaan. Selanjutnya aspek teknis yaitu keberadaan perpustakaan belum diberi kesempatan untuk mandiri (otonomi perpustakaan) hal yang demikian menjadi hambatan dalam membuat perencanaan karena sering gagal sesudah ada perencanaan dananya sudah tidak cukup. Adapun untuk memperlancar semua kegiatan yang berhubungan dengan perpustakaan diperlukan langkah-langkah antara lain memberikan otonomi pada perpustakaan. Kemudian

memperbesar anggaran untuk operasional perpustakaan sehingga pengelolaan perpustakaan akan terpenuhi sebagaimana mestinya.

Terlepas dari itu masalah kepegawaian merupakan salah satu faktor yang perlu di perhatikan dalam mengembangkan dan memajukan suatu organisasi atau instansi, dalam melakukan pekerjaan seorang pegawai haruslah mampu memberikan kinerja maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dalam melakukan pekerjaan seorang pegawai harus terlepas dari masalah atau gangguan eksternal maupun internal organisasi sehingga seorang pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan lancar. Faktor Eksternal seperti masalah pribadi, masalah dilingkungan sosial juga dapat mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaan dan masalah internal organisasi seperti Budaya Organisasi juga dapat mempengaruhi pekerjaan, jadi penting bagi seorang pegawai dalam memahami Budaya yang ada pada tempat kerjanya.

Lingkungan Sosial dan lingkungan tempat tinggal merupakan salah satu unsur terpenting dalam kehidupan manusia karena disitulah tempat kita bersosialisasi dengan orang banyak, tempat terbentuknya sifat atau karakter bahkan lingkungan sosial menjadi salah satu tempat terbentuknya ilmu dan pengetahuan bagi seseorang yang dapat di gunakan dalam melakukan pekerjaan nantinya. Bagi seseorang lingkungan sosial merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan atau mendapatkan suatu pekerjaan, jadi itulah kenapa banyak sekali orang desa merantau ke kota karena ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, Penting sekali bagi

seorang pegawai atau pekerja dalam menentukan lingkungan sosial atau tempat tempat tinggal karena itu dapat mempermudah dalam melakukan pekerjaannya baik itu dalam menempuh lokasi tempat bekerja, lingkungan yang tenang membuat kita bisa fokus dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Hamalik (2003:45) menyatakan bahwa “Prestasi belajar adalah hasil atas kepandaian atau keterampilan yang dicapai oleh individu untuk memperoleh perubahan tingkah laku yang baru, secara keseluruhan sebagai hasil pengalaman individu dalam interaksinya dengan lingkungan”. Jadi dapat dilihat lingkungan sosial sangatlah penting dalam menentukan keberhasilan dari sesuatu yang kita lakukan. Karena segala sesuatu kebiasaan yang kita lakukan berasal dari lingkungan sosial kita, pengaruh lingkungan sosial mungkin tidak pernah kita rasakan tetapi sebenarnya pengaruhnya sangat luar biasa dalam kehidupan kita baik dalam perilaku, sikap, cara berbicara kita, bahkan lingkungan sosial mampu mempengaruhi kinerja pekerjaan yang kita lakukan.

Budaya Organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam mengembangkan dan memajukan suatu organisasi. Suatu organisasi haruslah mempunyai budaya yang kuat sebagai nilai pembeda dari organisasi-organisasi lain. Seorang pegawai harus mampu mengetahui budaya dalam organisasi atau instansi tempat dia bekerja sehingga dapat membantunya pada saat melakukan pekerjaan, apabila dalam organisasi tersebut mempunyai budaya yang bagus pegawai harus mengikuti dan mempertahankan budaya tersebut.

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumption*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai Norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan). Edy Sutrisno (2011:2). Kedisiplinan merupakan salah satu bentuk budaya organisasi disini peneliti melihat kedisiplinan di masih kurang permasalahan seperti inilah yang perlu diselesaikan sehingga dapat meningkatkan kinerja para pegawai dalam melakukan pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Budaya organisasi sangatlah penting didalam suatu organisasi dimana budaya organisasi ini merupakan nilai-nilai yang berlaku dalam suatu organisasi yang menjadi suatu pedoman dalam organisasi sehingga organisasi mampu mewujudkan tujuan dari organisasi. Jadi pegawai perpustakaan harus mampu beradaptasi dengan budaya organisasi tempat dia bekerja untuk mendapatkan kinerja kerja yang baik.

Dari permasalahan-permasalahan diatas menarik perhatian peneliti untuk meneliti Tentang “PERAN LINGKUNGAN SOSIAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN PROVINSI NTB”.

1.2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari proposal penelitian ini adalah:

1. Bagaimana peran lingkungan sosial dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi NTB?
2. Bagaimana peran Budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi NTB?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari Proposal penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui peran lingkungan sosial dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan kearsipan Provinsi NTB?
2. Untuk mengetahui peran Budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi NTB?

1.4. Manfaat Penelitian

Ada beberapa manfaat yang dapat di ambil dari peneltian ini yaitu:

1.4.1. Manfaat Secara Teoritis

- a. Penelitian ini semoga dapat di jadikan sebagai bahan kajian dalam menyelesaikan permasalahan-pemasalahan yang ada pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi NTB.
- b. Hasil penelitian ini semoga dapat dijadikan sebagai refrensi bagi penelitian-penelitian yang akan datang sehingga ndapat membantu dalam menyelesaikan peneliatian-penelitian yang akan datang.

1.4.2. Manfaat secara praktis

- a. Semoga hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber pembelajaran atau pengetahuan bagi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provisi NTB.
- b. Penelitian ini semoga dapat digunakan sebagai sumber informasi dan ilmu pengetahuan bagi pelajar dan masyarakat sebagai konsumen Perpustakaan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti	Judul Penelitian	Hasil penelitian	Poin pendukung
1.	Nurfaidah Jabbar	Kinerja pustakawan dalam meningkatkan layanan perpustakaan mesjid al-markas al-islami makasar (2015)	<p>1. Kinerja dalam meningkatkan pelayanan yang telah dilakukan oleh Pustakawan Masjid Al-Markaz Al-Islami: Melayani pemustaka dengan baik, kelengkapan informasi bahan pustaka, menyediakan koleksi bahan pustaka yang memadai, menata ruangan perpustakaan semenarik mungkin dan pendidikan pemustaka.</p> <p>2. Kendala yang dihadapi pustakawan dalam meningkatkan layanan perpustakaan Masjid Al-Markaz Al-Islami, Masih kurangnya sumber daya manusia (SDM), kurangnya fasilitas kerja untuk pustakawan, pemustaka tidak mematuhi tata tertib perpustakaan, banyaknya koleksi yang rusak dan sudah tidak adanya layanan Internet/jaringan WIFI.</p>	<p>Pada penelitian terdahulu pertama persamaannya dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah dimana sama-sama melakukan penelitian yang terkait dengan kualitas kinerja pegawai serta persamaan lainnya jaga terdapat pada jenis penelitian yang digunakan yaitu sama-sama menggunakan jenis penelitian kualitatif dan itu akan sangat membantu peneliti dalam melakukan penelitian. Perbedaannya terdapat pada beberapa poin yang akan diteliti.</p>
2.	Hamidah Ramdhani	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	<p>1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di perpustakaan</p>	<p>Pada penelitian terdahulu yang kedua persamaan yang dapat memperkuat</p>

		<p>Pegawai Diperpustakaan Universitas Airlangga Surabaya (2017)</p>	<p>Universitas Airlangga. Hasil t hitung menunjukkan 8,032 sedangkan t tabel 1,670, sehingga dapat disimpulkan bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($8,032 > 1,670$) dengan taraf signifikansi 0,05, dan dengan begitu H_0 ditolak.</p> <p>2. Hasil R (koefisien korelasi) sebesar 0,698 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel budaya organisasi dengan variabel kinerja pegawai yaitu cukup berarti, karena nilai $R > 0,40$ dan $\leq 0,70$ ($0,40 < 0,698 \leq 0,70$: korelasi cukup berarti). Selain itu, nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,487. Artinya besarnya pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai yaitu 48,7%, sisanya 51,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.</p>	<p>dan membantu penelitian dalam melakukan penelitian yaitu terdapat pada poin dimana sama-sama meneliti terkait masalah pengaruh budaya organisasi dalam mempengaruhi kinerja pegawai perpustakaan dan itu yang akan sangat membantu peneliti melakukan penelitian. Walaupun terdapat perbedaan seperti jenis penelitian yang digunakan dan beberapa poin yang diteliti.</p>
3.	Farah Wening Absharina	<p>Hubungan budaya organisasi dengan kinerja petugas perpustakaan dikantor perpustakaan dan arsip daerah kabupaten purbalingga (2012)</p>	<p>1. Beberapa unsur dari budaya organisasi yaitu peraturan, hubungan manusia dengan lingkungan, sifat dari aktivitas manusia serta nilai-nilai memberikan motivasi kepada petugas perpustakaan dikantor perpustakaan dan arsip daerah kabupaten purbalingga untk dapat memberikan kualitas yang maksimal baik itu kualitas layanan, kualitas kerja</p>	<p>Pada penelitian terdahulu yang ketiga ini terdapat persamaan poin yang diteliti yaitu sama-sama meneliti tetang Budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai dan jenis penelitian yang digunakan yaitu sama</p>

		<p>maupun adanya program-program perpustakaan serta membiasakan petugas dengan kedisiplinan dan perilaku yang baik dengan berpedoman pada nilai-nilai dan aturan yang ada dalam perpustakaan.</p> <p>2. Adanya kerjasama yang baik antar petugas dapat memotivasi petugas untuk mengusahakan kuantitas yang diberikan kepada masyarakat menjadi lebih baik. Kerjasama yang terjalin antar petugas perpustakaan di Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Purbalingga sudah cukup baik, hanya saja belum adanya pembagian kerja yang jelas, membuat proses penambahan kuantitas layanan kurang berjalan maksimal. Hal ini dapat terlihat pada proses automasi yang tidak kunjung selesai. Selanjutnya kerjasama yang baik juga terlihat dari petugas yang senantiasa saling membantu jika ada program perpustakaan, namun belum adanya kreativitas dan inisiatif dari petugas membuat perpustakaan menjadi kurang kompetitif.</p> <p>3. Petugas perpustakaan di Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Purbalingga sudah menjalankan waktu kerjanya dengan</p>	<p>menggunakan jenis penelitian kualitatif serta pembahasan yang terdapat dalam penelitian terdahulu ini sangat membantu dan memperkuat proses penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, walaupun terdapat beberapa perbedaan terhadap poin-poin yang diteliti.</p>
--	--	---	---

			<p>efektif. Hal ini dapat dibuktikan dengan petugas yang sangat jarang tidak masuk kerja tanpa izin. Hanya saja masih ada petugas perpustakaan yang terlambat berangkat kerja ataupun tidak mengikuti apel, selain itu ada pula petugas yang masih keluar tanpa izin ketika jam kerja. Hal tersebut menandakan masih ada petugas yang belum sadar akan adanya aturan maupun nilai yang ada di dalam organisasi.</p>	
4.	Elly Armanusa	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pustakawan Di Badan Arsip Dan Perpustakaan Aceh (2017)</p>	<p>1. Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh dengan kinerja pustakawan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji korelasi product moment yaitu terdapat korelasi sebesar 0,652. Hal ini menunjukkan pengaruh positif antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pustakawan.</p> <p>2. Hasil pengujian hipotesis penelitian menunjukkan bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$ yang berarti H_a dan H_o ditolak. Dengan demikian terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pustakawan.</p>	<p>Pada penelitian terdahulu yang keempat terdapat beberapa persamaan yang dapat memperkuat dan membantu peneliti dalam melakukan penelitian poin yang sama terdapat pada pengaruh lingkungan dalam meningkatkan kinerja pegawai.</p>

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Teori Tentang Perpustakaan

Menurut Bafadal dalam Mudarrisuna (2015:196) menyatakan bahwa Perpustakaan adalah suatu unit kerja dari suatu badan atau lembaga tertentu yang mengelola bahan-bahan pustaka, baik berupa buku-buku maupun bukan berupa buku (*non book material*) yang diatur secara sistematis menurut aturan tertentu sehingga dapat digunakan sebagai sumber informasi oleh setiap pemakainya.

Masalah Perpustakaan adalah salah satu sarana penyediaan sumber-sumber informasi yang dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Suharti, 2009:1). Dalam Pasal 4 UU Nomor 43 Tahun 2007 tentang perpustakaan disebutkan bahwa perpustakaan bertujuan memberikan layanan kepada pemustaka (pengguna perpustakaan), meningkatkan kegemaran membaca, serta memperluas wawasan dan pengetahuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Dardiri, Septiyantono, dan Sidik (2001: 115) menyatakan kegiatan pelayanan oleh pustakawan sebagai salah satu unsur yang harus dipenuhi suatu perpustakaan.

Suryosubroto dalam Mudarrisuna (2015:194) menyatakan bahwa Perpustakaan berfungsi sebagai pusat kegiatan belajar mengajar, pusat memperoleh informasi, tempat penelitian, pusat membaca guna memperoleh ilmu, dan tempat rekreasi perlu terus

dibina dan dikembangkan dengan informasi yang relevan sehingga konsumen dapat memanfaatkan perpustakaan sebagai sumber belajar yang efektif.

Wiji Suwarno (2011:22) menyatakan bahwa fungsi dari perpustakaan merupakan penjabaran lebih lanjut dari semua tugas perpustakaan. Fungsi perpustakaan tersebut antara lain, adalah pendidikan dan pembelajaran, informasi, penelitian, rekreasi dan preservasi. Fungsi-fungsi itu dilaksanakan dalam rangka pencapaian tujuan perpustakaan. Sementara tujuan yang akan dicapai atas peran, tugas, dan fungsi perpustakaan secara singkat adalah terjadinya transformasi dan transfer ilmu pengetahuan dari sumbernya dipergustakaan kepada pemakainya. Hasilnya adalah terjadinya perubahan, baik dalam hal kemampuan, sikap, maupun keterampilan.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan pasal 1 ayat 8 dalam Nurfaidah Jabbar (2015:27) Pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan/atau pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan.

Perpustakaan akan mengambil peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, dalam hal ini perpustakaan harus mampu menyelesaikan permasalahan-

permasalahan yang ada dalam organisasinya sehingga mampu memberikan kualitas pelayan yang baik kepada konsumen atau pengunjung. Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsiapan Provinsi NTB harus terus berkembang dan mampu meningkatkan kualitas kinerja mereka itu sendiri dan menciptakan ide-ide kreatif sehingga pengunjung merasa puas terhadap kinerja dari Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsiapan Provinsi NTB.

Dalam UU No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, mengatakan bahwa Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan dan membentuk kemampuan dan peradaban bangsa dan bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada tuhan yang Maha Esa, berahalak mulia, sehat berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang Demokratis dan bertanggung jawab (Deodiknas, 2003:8). Pendidikan juga memiliki fungsi mengembangkan kemampuan, membentuk watak, kepribadian agar peserta didik dapat menjadi pribadi yang baik. Lembaga pendidikan memiliki fungsi seperti:

1. Untuk mempersiapkan seluruh masyarakat dapat mandiri dalam mencari nafkahnya sendiri.
2. Membangun serta mengembangkan minat dan bakat individu demi kepuasan pribadi dan kepentingan umum.
3. Membantu melestarikan kebudayaan masyarakat.

4. Menanamkan keterampilan yang dibutuhkan dalam keikutsertaan dalam berdemokrasi
5. Menjadi sumber-sumber inovasi sosial dalam masyarakat.

Dari tujuan dan fungsi pendidikan tersebut semoga dengan adanya pendidikan yang baik dapat membantu setiap orang dalam mempersiapkan diri untuk kehidupan kedepannya baik itu dalam mencari pekerjaan maupun dalam melakukan pekerjaan sehingga kinerja pekerjaan yang dilakukan bagus karena telah mendapatkan banyak ilmu yang sangat bermanfaat dalam pendidikannya. Dalam hal ini Dinas Perpustakaan dan Kearsipan provinsi NTB harus mampu memilih pegawai yang mampu melakukan pekerjaannya dengan baik serta mampu membawa ide-ide kreatif ke dalam organisasi sehingga membawa organisasi kearah yang lebih baik lagi ke depannya.

Menurut Hamalik (2003:45) menyatakan bahwa “prestasi belajar adalah hasil atas kepandaian atau keterampilan yang dicapai oleh individu untuk memperoleh perubahan tingkah laku yang baru, secara keseluruhan sebagai hasil pengalaman individu dalam interaksinya dengan lingkungan”.

Pendidikan merupakan salah satu faktor terpenting bagi seseorang dalam menunjang kuliatas pekerjaan yang dilakukan. Pendidikan dapat mempermudah kita dalam mencari pekerjaan dan pendidikan juga dapat mengembangkan potensi yang ada didalam diri

kita sehingga dapat bermanfaat untuk diri pribadi maupun orang lain. Pendidikan juga dapat menunjukkan seberapa hebat seseorang dalam melakukan pekerjaannya dan seberapa banyak ilmu yang dapat diterapkan dalam melakukan pekerjaan.

2.2.2. Teori Tentang Lingkungan Sosial

Menurut Purwanto (2003:28) Mengemukakan bahwa lingkungan sosial adalah semua orang atau manusia lain yang mempengaruhi kita. Manusia membentuk pengelompokan sosial diantara sesama dalam upaya mempertahankan hidup dan mengembangkan hidup. Dalam kehidupan sosial manusia juga memerlukan organisasi.

Lingkungan sosial sangat berperan penting dalam membentuk diri kita baik itu membentuk pribadi, sikap dan perilaku bahkan kebiasaan yang kita lakukan dibentuk oleh lingkungan sosial. Untuk mendapatkan kinerja pekerjaan yang bagus setidaknya harus memiliki lingkungan sosial yang bagus pula sehingga mendorong kita berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaan. Sebaliknya jika kita memiliki lingkungan sosial yang buruk, banyak orang yang malas-malasan dalam melakukan pekerjaannya, banyak yang melalaikan tugasnya, dan ada yang mabuk-mabukan secara tidak langsung kita akan mengikuti kebiasaan-kebiasaan yang ada di lingkungan dan membuat kinerja pekerjaan menurun dikarenakan pengaruh lingkungan sosial.

Lingkungan sosial mampu membentuk cara berpikir dan apa yang menjadi kebiasaan kita, disinilah lingkungan sosial mampu mempengaruhi kualitas kinerja pekerjaan yang kita lakukan jadi perlu sekali kita memerlukan lingkungan sosial yang baik dalam menunjang kinerja pekerjaan sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal dalam pekerjaan. Jadi kita perlu sekali lingkungan sosial yang bagus, baik lingkungan sosial tempat kita tinggal maupun lingkungan sosial tempat kita bekerja.

Dalam Elly Armanusah (2017:14) Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang terdiri dari perlengkapan, mesin-mesin kantor yang dipergunakan dan tata ruang kantor yang mempengaruhi lingkungan fisik kantor serta kondisi-kondisi kerja fisik dalam kondisi-kondisi mana pekerjaan harus dilakukan.

Menurut Setiawan dalam Elly Armanusah (2017:15) faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja fisik diantaranya adalah temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis dan keamanan. Selain ketujuh fakto yang dikemukakan oleh setiawan, Sedarmayanti dalam penelitian Elly Armanusah (2017:15) juga menambahkan ruang gerak serta kebersihan ke dalam faktor lingkungan kerja fisik tersebut.

Dalam Elly Armanusah (2017:15) ada beberapa unsur lingkungan kerja fisik tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak instansi, perkantoran maupun perpustakaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Beberapa warna memiliki nilai pemantulan yang berbeda. Dalam hal ini Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi NTB harus mampu memberikan sentuhan warna yang menarik yang bisa membuat pegawai merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya serta dengan membuat senthan warna yang menarik diharapkan dapat menarik minat baca lpengunjung sehingga pengunjung merasa puas terhadap pelayanan yang diberikan.

2. Penerangan

Penerangan merupakan faktor yang memegang peranan yang sangat penting di suatu perpustakaan karena dapat memperlancar pekerjaan di perpustakaan. Dalam hal ini Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi NTB mampu memberikan rasa kenyamanan kepada pegawai dalam melakukan pekerjaannya melalui penerangan yang cukup sehingga pegawai dapat mekakukan pekerjaannya dengan baik, serta memberikan penerangan pada ruangan baca sehingga pengunjung merasa nyaman dalam membaca.

3. Udara

Unsur lain dari lingkungan kerja fisik karyawan adalah kondisi udara. Hampir seluruh waktu kerja karyawan dihabiskan di dalam ruangan, oleh sebab itu kualitas udara dalam ruangan perlu diperhatikan karena hal tersebut menyangkut masalah kesehatan orang yang ada dalam ruangan tersebut. Oleh karena itulah Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi NTB harus mampu memanfaatkan ventilasi udara untuk membuat udara dalam ruangan terasa sejuk dan memberikan rasa nyaman kepada pegawai dan pengunjung.

4. Kebisingan

Kebisingan merupakan suara yang tidak diharapkan, apabila pada intensitas tertentu dan dalam waktu pemaparan tertentu akan menyebabkan gangguan fungsi pendengaran. Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi NTB harus mampu bekerja dengan tenang agar tidak mengganggu pegawai yang dan tidak mengganggu pengunjung yang belajar.

5. Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Dalam hal ini Dinas Perpustakaan

dan Kearsipan Provinsi NTB harus mampu memberikan rasa aman kepada pegawai dan pengunjung dengan menyediakan security yang dapat mengawasi barang yang dibawa oleh pegawai dan pengunjung.

6. Kebersihan

Menurut Nitisemito dalam Elly Armanusah (2017:21) Bagi seorang yang normal kebersihan ruangan merupakan salah satu faktor yang amat penting yang dapat mempengaruhi semangat dalam bekerja. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi NTB haruslah memberikan rasa nyaman kepada pegawai dan pengunjung dengan kondisi kantor yang tetap bersih.

7. Ruang Gerak

Dalam suatu perpustakaan sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Padatnya tempat serta ruang gerak yang sempit dapat mengurangi semangat kerja karyawan dalam melakukan aktivitasnya. Dalam hal ini Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi NTB harus mempunyai ruangan yang luas untuk memberi kebebasan bergerak kepegawai dalam melakukan pekerjaannya.

2.2.3. Teori Tentang Budaya Organisasi

Menurut Edy Sutrisno (2011:2) Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumption*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai Norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan).

Menurut Suwarno dalam Farah Wening Absharina (2012:2) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah budaya yang eksis dalam organisasi, yang sama dengan budaya masyarakat. Budaya organisasi terdiri dari banyak fenomena yang tidak tampak, seperti nilai, kepercayaan, asumsi, persepsi, norma-norma perilaku, artefak dan pola tingkah laku.

Menurut Robert kreitnert dan Angelo kinicki dalam Wibowo (2016:46) Fungsi Budaya Organisasi menunjukkan peranan atau kegunaan dari budaya organisasi adalah:

1. Memberi anggota identitas nasional menjadikan perusahaan diakui sebagai perusahaan yang inovatif dengan

mengembangkan produk baru. Identitas nasional menunjukkan ciri khas yang membedakan dengan organisasi lain yang mempunyai sifat khas yang berbeda.

2. Memfasilitasi komitmen kolektif, perusahaan mampu membuat pekerjanya bangga menjadi bagian dari padanya. Anggota organisasi mempunyai komitmen bersama-sama tentang norma-norma dalam organisasi yang diikuti dan tujuan bersama yang harus dicapai.
3. Meningkatkan stabilitas sistem sosial sehingga mencerminkan bahwa lingkungan kerja dirasakan positif dan kuat, konflik dan perusahaan dapat dikelola dengan efektif. Dengan kesepakatan bersama tentang budaya organisasi yang harus dijalani mampu membuat lingkungan dan interaksi sosial berjalan dengan stabil dan tanpa gejolak.
4. Membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya. Budaya organisasi dapat menjadi alat untuk membuat orang berpikiran sehat dan masuk akal.

Budaya organisasi sangatlah penting dalam suatu organisasi karena itu akan menjadi norma-norma yang mengikat para pegawai dalam melakukan pekerjaannya sehingga para pegawai memberikan kinerja pekerjaan yang maksimal. Apabila dalam suatu organisasi tidak memiliki suatu norma-norma yang harus dipatuhi itu secara tidak langsung akan membuat kualitas kinerja pekerjaan pegawai akan turun

karena tidak ada norma yang mengikat, tidak ada aturan yang harus mereka patuhi dan secara tidak langsung akan merusak nama organisasi atau instansi, Karena rusaknya suatu organisasi adalah rusaknya orang-orang yang menjalankan organisasi tersebut. Dalam hal ini Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi NTB haruslah mempunyai Budaya Organisasi yang bagus sehingga mampu meningkatkan minat para pegawai dalam melakukan pekerjaan sehingga pegawai dapat memberikan hasil yang optimal dalam melakukan pekerjaan.

2.2.4. Teori Tentang Kinerja

Menurut Barata dalam Nurfaidah Jabbar (2015:25) Kinerja kerja adalah kepedulian kepada masyarakat dengan memberikan layanan kerja untuk memfasilitasi kemudahan pemenuhan kebutuhan dan mewujudkan kepuasan, agar masyarakat selalu loyal kepada organisasi atau menjadikan manajemen birokrasi sebagai bagian yang integral dari aktivitas kinerja kerja yang diberikan.

Menurut Cormick dan Tiffin dalam Farah Wening Absharina (2019:4) kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas adalah bagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketepatan. Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen

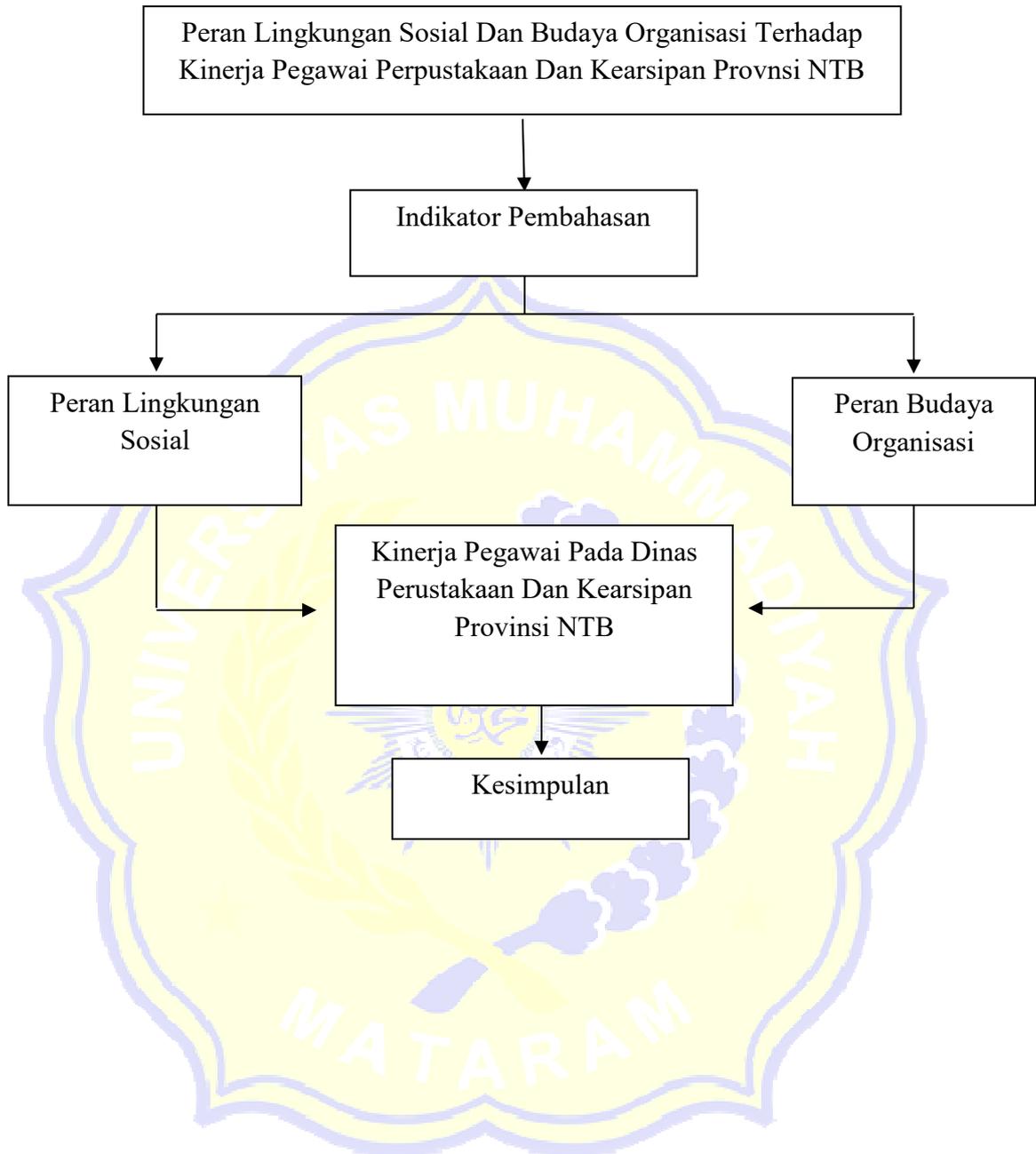
yang dilakukan, keterlambatan, dan lamanya waktu kerja dalam tahun yang dijalani.

Pendapat serupa juga disampaikan oleh Miner dalam Farah Wening Absharina (2019:4) menurutnya ada empat aspek dari kinerja yaitu:

1. Kualitas yang dihasilkan Menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
2. Kuantitas yang dihasilkan Berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dihasilkan.
3. Waktu Kerja Menerangkan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu petugas tersebut.
4. Kerjasama Menerangkan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Dinas perpustakaan dan kearsipan provinsi NTB sangat penting sekali terus meningkatkan kualitas kinerja pegawai untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan organisasi sehingga organisasi akan terus berkembang dan membuat pengunjung merasa puas terhadap kinerja yang dilakukan oleh dinas perpustakaan dan kearsipan provinsi NTB. Dalam hal ini Dinas perpustakaan dan kearsipan provinsi NTB harus terus berinovasi dalam melakukan pekerjaannya.

2.3. Kerangka Berpikir



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis Penelitian Kualitatif. Penelitian dengan pendekatan Kualitatif lebih menekankan analisisnya pada proses penyimpulan dedektif dan induktif serta pada analisis terhadap dinamika hubungan antar fenomena yang diamati, dengan menggunakan logika ilmiah, Saifuddin Azwar (2015:5). Penelitian kualitatif adalah salah satu metode penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan pemahaman tentang kenyataan melalui proses berpikir induktif. Melalui penelitian kualitatif peneliti dapat mengenali subjek, merasakan apa yang mereka alami dalam kehidupan sehari-hari. Dalam penelitian ini, peneliti terlibat dalam situasi dan setting fenomena yang diteliti. Peneliti diharapkan selalu memusatkan perhatian pada kenyataan atau kejadian dalam konteks yang diteliti. Setiap kejadian merupakan sesuatu yang unik, berbeda dengan yang lain, karena perbedaan konteks Basrowi dan Suwandi (2008:1).

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi NTB. Dimana pada lokasi ini peneliti pernah melakukan kegiatan magang dulu jadi setidaknya peneliti sudah mendapat gambaran tentang apa saja yang akan diteliti pada lokasi ini dan juga peneliti telah mengenal lokasi atau tempat penelitian dimana ini akan mempermudah peneliti dalam

melakukan penelitian ini merupakan salah satu alasan peneliti dalam memilih tempat penelitian ini. Waktu penelitian akan dilakukan mulai Januari sampai Februari hingga penelitian ini selesai.

3.3. Pemilihan Informan Atau Narasumber

Untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan selama penelitian pada Dinas perpustakaan dan kearsipan provinsi NTB peneliti harus memilih informan sebagai sumber informasi. Dalam penelitian ini pemilihan informan yang bagus akan mempermudah dalam mendapatkan informasi yang dibutuhkan, Jadi informan yang pilih oleh peneliti disini adalah:

1. Kepala Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi NTB.
2. Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi NTB.

Peneliti memilih informan-informan diatas dikarenakan informan diatas merupakan informan yang paling bagus untuk mendapatkan informasi dimana informan ini telah mengetahui bagaimana keadaan Dinas Perpustakaan dan kearsipan Provinsi NTB.

3.4. Jenis dan Sumber Data

Menurut lofland dan lofland dalam Moleong (2011:157) Sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata dan tindakan, Selbihnya data tambahan seperti dokumen, dan lain-lain. Dikutip dalam Saifuddin Azwar (2015:91) jenis data dikelompokan menjadi Data Primer dan Data sekunder

1. Data Primer

adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan mengenakan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari. Pada penelitian ini yang menjadi data primer adalah hasil wawancara yaitu berupa daftar pertanyaan atau angket terhadap informan pada dinas perpustakaan dan kearsipan provinsi NTB. Selanjutnya yang menjadi data primer juga adalah observasi dimana peneliti turun langsung kelapangan melihat secara langsung Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi NTB.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh peneliti dari subjek penelitiannya. Data sekunder biasanya berwujud data dokumentasi atau data pendukung lainnya seperti data pengunjung, profil pegawai, dan skruktur organisasi pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi NTB yang dapat menjadi data pendukung pada saat penelitian.

3.5. Tehnik Pengumpulan Data

Menurut Lofland dan Lofland dalam Basrowi dan Suwandi (2008:169) sumber data utama daalam penelitian kualitatif ialah kata-kata dan tindakan, selebihnya data tambahan seperti dokumen, dan lain-lain. Dalam penelitian

pada dinas perpustakaan dan kearsipan provinsi NTB peneliti akan menggunakan Teknik Pengumpulan Data :

- a. Observasi Pada teknik pengumpulan data observasi ini peneliti akan turun langsung ke tempat penelitian melihat dan mengamati secara langsung bagaimana kondisi lingkungan dan budaya organisasi yang ada pada Dinas perpustakaan provinsi NTB serta mengamati secara langsung bagaimana para pegawai melakukan pekerjaannya. Dimana ini akan menjadi sumber data yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam melakukan penelitian.
- b. Wawancara Pada teknik wawancara ini peneliti akan mengumpulkan data dengan melakukan wawancara atau tanya jawab antara peneliti dengan informan yang telah ditentukan untuk mendapatkan data yang dapat membantu peneliti dalam melakukan penelitian pada Dinas perpustakaan dan kearsipan provinsi NTB. Teknik wawancara ini berupa daftar pertanyaan atau angket yang akan diisi oleh informan sebagai sumber data penelitian.
- c. Dokumentasi Pada teknik pengumpulan data Dokumentasi peneliti akan mengambil data yang dapat digunakan sebagai data pendukung pada penelitian pada dinas perpustakaan dan kearsipan provinsi NTB. Dokumentasi ini dapat berupa gambar, dokumen pendukung lain, seperti daftar pengunjung perpustakaan, struktur organisasi, dan lain-lain yang dapat dijadikan sebagai data pendukung pada penelitian.

3.6. Tehnik Analisis Data

Pada tehnik analisis data ini penenliti menggunakan Tehnik Analisis data dari Miles dan Huberman dalam Basrowi dan Suwandi (2008:209) Yaitu:

1. Reduksi data

Pada reduksi data Ini Peneliti akan Memilah Data yang benar-benar diperlukan pada penelitian sebagai sumber utama dan membuang data yang tidak diperlukan sehingga dapat mempertajam dan memeperkuat data penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti pada Dinas perpuustakaan dan kearsipan provinsi NTB.

2. Penyajian data

Penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan untuk menarik kesimpulan dan pengambilan tindakan. Bentuk penyajian antara lain beerupa teks naratif, matriks, grafik, jaringan dan bagan. Disini peneliti akan menyajikan data secara terartur atau secara sistematis yang tersusun rapi sehingga dapat mempermudah dalam melihat data-data yang peneting dalam melakukan penelitian. Peneliti akan memaparkan data secara langsung sesuai dengan keadaan yang sebenarnya yang ada pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi NTB.

3. Menarik kesimpulan atau Verifikasi

Pada tehnik verifikasi data peneliti akan mengamati dan memeriksa kembali data-data yang telah berhasil dikumpulkan oleh peneliti pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi NTB dan mencari poin-poin utama di dalam data tersebut sehingga dapat menarik kesimpulan dari data-data yang ada. Dalam melakukan verifikasi peneliti harus teliti dan harus mampu menyimpulkan apa yang ada dalam data tersebut dan memaparkannya sesuai dengan keaslian data.

3.7. Uji Validitas Data

Keabsahan data merupakan standar validitas dari data yang diperoleh, disini peneliti akan menggunakan Triangulasi untuk menguji keabsahan data yang diperoleh oleh peneliti pada saat penelitian. Karena triangulasi ini sudah mampu memenuhi semua yang dibutuhkan oleh peneliti dalam menguji validitas data penelitian yang dilakukan peneliti. Menurut Moleong (2011:324) Triangulasi adalah tehnik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Tehnik triangulasi yang paling banyak digunakan ialah pemeriksaan melalui sumber lainnya. Denznin dalam moleong (2011:330) membedakan empat macam tringulasi sebagai tehnik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik, dan teori.