

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

Jeky Winarandu<sup>1</sup>, Marlini<sup>2</sup>

Program Studi Ilmu Informasi Perpustakaan dan Kearsipan  
FBS Universitas Negeri Padang  
email: jekywinarandu@gmail.com

## **Abstract**

*This study aims to (1) describe the factors that cause poor performance of the librarian in the Office of Library, Archives and Documentation (KPAD) South Coast. (2) Analyzing the Performance Improvement Effort In The Office Librarians Libraries, Archives and Documentation (KPAD) South Coast. This research is interviews and field observations. Based on these date, it was found that the results of the first study, the causes of the poor performance of the employees of the Office of Libraries, Archives and Documentation South Coast is in terms of personal skills, lack of discipline, and lack of human resources. Second, quality improvement procedures among employees working in the office section of the library libraries, archives, and documentation of the south coast, such as motivation, good leadership motivation coworkers, and family, as well as from the personal capability librarian. Third, the promotion to the general public.*

*Keywords: performance; librarian*

## **A. PENDAHULUAN**

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

---

<sup>1</sup>Mahasiswa penulis makalah Prodi Ilmu Informasi Perpustakaan dan Kearsipan, wisuda periode September 2013

<sup>2</sup>Pembimbing, Dosen FBS Universitas Negeri Padang

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.

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).

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 definisi konteks Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah (KBBI) dapat dirangkum dalam sebuah analisis definisi 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.

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. 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.

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.

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. 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*).

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).

## **B. Pembahasan**

### **a. Apakah Faktor-Faktor Penyebab Rendahnya Kinerja Pustakawan Di Kantor Perpustakaan, Arsip, dan Dokumentasi (KPAD) Pesisir Selatan.**

1. Faktor pribadi yaitu keahlian pribadi, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen.

Kemampuan kognitif dan fisik seseorang itu saja belum tentu menjelaskan prestasi kerja seseorang. Faktor lain, seperti motivasi dan keterampilan antar-individu, adalah sangat penting, seperti yang dikatakan seseorang konsultan baru-baru ini, kebanyakan orang dipekerjakan berdasarkan pada kualitas tertentu, tetapi paling banyak diberhentikan karena tidak berprestasi.

- a. Keahlian pribadi, dalam hal ini pegawai perpustakaan di kantor Perpustakaan, Arsip, dan Dokumentasi Pesisir selatan memiliki keahlian yang mencakup pada bidang seksi yang diberikan pimpinan instansi kepada pegawai, dan itupun proses kerja pegawai belum berjalan dengan maksimal karna harus memahami dulu tata cara kerja di perpustakaan, karena pegawainya tidak dari bidang ilmu perpustakaan, seperti yang dikatakan narasumber wawancara yang saya lakukan bahwa tidak adanya karya-karya yang diciptakan dari setiap pribadi pegawai untuk menunjang tingginya kualitas instansi perpustakaan, penyebabnya yang dikatakan hanya karena pegawai bukan dari pustakawan, tetapi hanya bekerja di seksi perpustakaan.
  - b. Kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen. Dari ketiga faktor tersebut hanya faktor kepercayaan diri yang memiliki sedikit kendala karena dari pengamatan yang saya lihat sering terjadi keraguan dalam dan mengambil keputusan dalam bekerja walaupun keputusan yang akan diajukan itu sangat bermanfaat untuk menunjang kinerja pribadi maupun untuk instansi.
2. Faktor kepemimpinan yaitu kualitas dorongan, arahan dan dukungan yang diberikan oleh manajer atau pimpinan tim.

Beberapa faktor di atas, di Kantor Perpustakaan, Arsip, dan Dokumentasi Pesisir Selatan kualitas dorongan, arahan, dan dukungan pimpinan sudah diterapkan dengan baik dan teratur oleh pimpinan instansi, tetapi itu semua tergantung pada diri masing-masing pegawai dalam menerima arahan dan dorongan dari pimpinan, itu semua dapat dilihat dari hasil observasi yang saya lakukan masih ada pegawai yang datang terlambat, dalam jam kerja masih ada pegawai yang keluar instansi, dan belum adanya karya-karya yang diciptakan pegawai untuk menunjang tingginya kualitas kerja.

3. Faktor tim yaitu kualitas dukungan yang diberikan oleh kolega atau rekan kerja.

Faktor ini dapat dilihat di Kantor Perpustakaan, Arip, dan Dokumentasi (KPAD) Pesisir Selatan dukungan yang diberikan sama-sama rekan satu kerja atau satu tim bisa dikatakan baik, karena menurut narasumber mengatakan bahwa apabila satu rekan kerja bermasalah atau melakukan kesalahan maka rekan kerja yang lain akan meluruskan kesalahan agar lebih baik dan tidak membuat kesalahan lagi, tetapi di lain hal rekan kerja yang bekerja di seksi

perpustakaan KPAD sering memiliki perbedaan pendapat antara rekan kerja lain apabila mengambil suatu keputusan itu bisa menyebabkan dukungan antara satu sama lain akan berkurang karena memiliki perbedaan pendapat.

4. Faktor sistem kerja dan fasilitas (instrumen tenaga kerja) yang diberikan oleh organisasi.

Pegawai di Kantor perpustakaan, Arsip, dan Dokumentasi Pesisir Selatan memiliki proses kerja yang lumayan teratur walaupun masih ada sedikit kinerja pegawai yang masih diperhitungkan atau perlu melakukan perbaikan baik itu dalam segi kedisiplinan, kekurangan tenaga sumber daya manusia (SDM), pemahan dalam melaksanakan tugas, seperti yang dikatakan salah beberapa narasumber pegawai dalam wawancara yang saya lakukan, yang mengatakan bahwa penyebab rendahnya kinerja di kantor perpustakaan disebabkan oleh kekurangan tenaga sumber daya manusia, kurangnya tenaga-tenaga pustakawan di lingkungan PEMDA PESSEL, dan ada juga yang mengatakan bahwa rendahnya kinerja pegawai itu disebabkan karena pegawai yang bekerja di KPAD Pesisir Selatan tidak memiliki ilmu dari bidang perpustakaan itu sendiri, dan roling tugas kerja dari atasan maka pegawai tersebut mengalami sedikit hambatan dalam melakukan promosi perpustakaan, mengerjakan tugas yang berkaitan dengan perpustakaan, dan pemahaman tentang hasil kerja diperpustakaan, serta menyebabkan terkendala dalam penyusunan koleksi bahan pustaka dengan benar, dan kurangnya pemahan tentang pengolahan bahan pustaka.

Selain dari itu kedisiplinan juga menjadi pengaruh bagi kinerja pustakawan yang bekerja di Kantor perpustakaan, Arsip, dan Dokumentasi Pesisir Selatan yaitu, pegawai yang sering datang terlambat ke kantor, dan atasan hanya memberikan teguran, arahan dan motivasi kepada pegawai, itu yang dikatan beberapa narasumber dari wawancara yang saya lakukan.

#### **b. Upaya Peningkatam Kinerja Pustakawan Di Kantor Perpustakaan, Arsip, dan Dokumentasi (KPAD) Pesisir Selatan.**

1. Kemampuan

kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan atau sebuah penilaian kemampuan terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Pada Kantor Perpustakaan, Arsip, dan Dokumentasi Pesisir Selatan kemampuan yang dimiliki pribadi pegawai untuk menghasilkan kinerja yang baik lumayan bagus seperti yang dikatakan narasumber wawancara yaitu untuk menghasilkan kinerja yang memuaskan dengan cara mengikuti pelatihan-pelatihan atau bintek tentang perpustakaan, berusaha semaksimal mungkin dalam memenuhi target kinerja saya agar apa yang saya perbuat menjadi kepuasan bagi orang-orang atau atasan terutama bagi diri saya sendiri.

Maka dengan ini bisa dilihat bahwa kemauan pegawai untuk menciptakan sesuatu yang akan menjadikan tingginya kualitas prestasi untuk diri pribadi dan bagi instansi tempat bekerja.

2. Motivasi.

Motivasi adalah suatu dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau dari diri sendiri. Motivasi seseorang dapat

lebih bercorak proaktif atau kreatif. Pada motivasi kerja yang proaktif orang akan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya sesuai dengan yang dituntut oleh pekerjaannya atau berusaha untuk mencari, menemukan dan menciptakan peluang dimana ia dapat menggunakan kemampuan-kemampuannya untuk dapat berunjuk kerja yang tinggi.

Dapat dilihat dari hasil wawancara saya motivasi yang didapat dari beberapa pihak tempat pegawai bekerja mengatakan motivasinya datang dari keluarga, pimpinan kantor, dan dari dalam diri pegawai itu sendiri. Motivasi yang diberikan keluarga seperti yang dikatakan narasumber, (a) yaitu menyemangati saya agar lebih bekerja dengan semangat dan menjadi karyawan yang patuh dan taat pada peraturan kerja agar mencapai kesuksesan dalam berkarir, (b) dukungan keluarga tentu ada, namun semua itu tidak tertutup kemungkinan dari semangat juang dalam diri narasumber yang bekerja tersebut (c) sangat mendukung, dengan memberikan motivasi dan semangat dalam bekerja. Maka dari hasil wawancara tersebut dapat kita lihat motivasi atau dukungan dari keluarga sangatlah bagus, keluarga masing-masing pegawai selalu memberikan dukungan, dan arahan kepada pegawai yang bekerja di Kantor Perpustakaan, Arsip, dan Dokumentasi Pesisir Selatan dengan tujuan meningkatkan kinerja dan menjadi karyawan yang sukses bekerja dibidangnya sendiri.

### **C. Simpulan dan Saran**

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut. *Pertama*, faktor-faktor penyebab rendahnya kinerja pustakawan di Kantor Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi (KPAD) Pesisir Selatan (a) faktor kepribadian yang meliputi keahlian pribadi yang di miliki oleh para pegawai perpustakaan di kantor tersebut, kepercayaan diri pegawai yang menyangkut pada kepercayaan diri pegawai dalam mengambil suatu keputusan dan keragu-raguan dalam mengemukakan ide-ide baru dalam melakukan pekerjaan, motivasi dan komitmen yang menyangkut pada keinginan pegawai dalam bekerja dan dorongan semangat dalam bekerja oleh para karyawan. (b) faktor kepemimpinan yaitu kualitas dorongan yang di berikan oleh pemimpin di kantor tersebut yang kurang memadai dan tidak adanya pengontrolan oleh pemimpin pada karyawan-karyawannya serta kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan yang akan mengakibatkan ketidak seriusan pegawai dalam melakukan pekerjaan. (c) faktor tim yaitu kualitas dukungan yang di berikan oleh rekan kerja, hal ini bisa di katakan bahwa kurangnya kerja sama dalam bekerja dan tidak memiliki hubungan yang hangat sesama pegawai untuk menghasilkan pekerjaan yang baik. Setiap pekerjaan yang dilakukan tidak akan berjalan dengan sempurna apabila tidak adanya petunjuk atau arahan dari rekan kerja karena setiap pekerjaan dalam suatu organisasi akan berjalan lancar apabila pegawai yang bekerja bisa saling membantu satu sama lain. (d) faktor sistem kerja dan kualitas yang diberikan yaitu pembagian pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin/kepala kantor kepada pegawai sesuai dengan bidang dan keahliannya masing-masing, Serta fasilitas yang di berikan kepada masing-masing pegawai oleh pemimpin/kepala kantor sebagai penunjang dalam menghasilkan suatu pekerjaan yang baik tentunya sesuai dengan

kebutuhan masing-masing karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan pimpinan atau pemerintah daerah.

*Kedua*, upaya yang dilakukan dalam peningkatan kinerja pustakawan di kantor perpustakaan, kearsipan, dan dokumentasi (KPAD) kabupaten pesisir selatan adalah. (a) kemampuan yaitu kapasitas yang di miliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya yang di lakukan secara baik dan professional. Dalam hal ini kemampuan seorang pegawai perpustakaan juga sangat berpengaruh dalam penentuan kinerja seorang pegawai. (b) motivasi yaitu suatu dorongan yang berasal dari diri sendiri atau yang diberikan oleh orang lain. Seorang pegawai pustakawan akan bisa menghasilkan suatu pekerjaan yang baik dan efektif tentunya harus memiliki motivasi yang tinggi dalam dirinya. Motivasi dapat diberikan oleh orang lain seperti: teman kerja sesama pegawai, atasan pada karyawan, keluarga dan lingkungan masyarakat, jika semua sudah terpenuhi maka hasil yang di berikan oleh para pegawai akan maksimal dan suasana kerjapun akan menjadi lebih aman dan menyenangkan.

1. Pegawai perpustakaan di Kantor Perpustakaan, Arsip, dan Dokumentasi Pesisir Selatan haruslah melakukan pembersihan satu kali dalam seminggu dan melakukan penyusunan bahan koleksi dengan baik dan menurut nomor urut klasifikasinya, sehingga pemustaka atau pengunjung tidak kesulitan dalam mencari informasi yang di inginkan dan merasa nyaman berada diruangan perpustakaan yang ditempatinya bersih dan rapi.
2. Pegawai di Kantor Perpustakaan, Arsip, dan Dokumentasi Pesisir Selatan hendaklah mematuhi peraturan yang telah ditetapkan instansi, guna untuk menciptakan kedisiplinan yang baik dan kenyamanan dalam bekerja.
3. Penindak tegasan dan pemberian sanksi kepada pegawai yang sering datang terlambat dan pegawai yang keluar masuk dalam jam kerja, yang akan menyebabkan buruknya kinerja dan menyebabkan pandangan negatif dimata masyarakat.
4. Pegawai perpustakaan harus bisa menciptakan ide-ide baru dan kreatifitas dalam bekerja sehingga kualitas instansi akan meningkat.
5. Menciptakan suasana ruangan yang baik dan nyaman bagi pegawai perpustakaan seperti, warna cat ruangan yang sudah suram dicat baru, memperhatikan kondisi suhu dan pencahayaan dalam ruangan yang akan mempengaruhi kondisi fisik dan emosi pegawai.
6. Fasilitas yang kurang hendaklah ditanggulangi dengan seksama demi kenyamanan pengunjung dan kenyamanan pegawai perpustakaan itu sendiri.

**Catatan:** artikel ini disusun berdasarkan makalah penulis dengan pembimbing Marlina, S.IPI., MLIS.

### Daftar Rujukan

- Anderson, Mark. 1997. *Text Types English 1*. Sout Yarra: Macmillan Education Australia Pty Ltd.
- Armstrong, M. and Baron, A. 1998. *Performance Management – The New Realities*. London: Institute of Personnel and Development.

- Brahmasari, Ida Ayu. 2004. *Pengaruh Variabel Budaya Perubahan Terhadap Komitmen Karyawan Dan Kinerja Perusahaan Kelompok Penertbit Pers Java Pos*. Surabaya: Disertasi Universitas Airlangga.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan RI. 1999. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka: Jakarta.
- Dwiyanti, Rini, 2001. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Ketepatan Waktu Pelaporan Keuangan Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia, Skripsi*. Universitas Diponegoro: Semarang.
- Handoko, Hani. 2002. *Manajemen Personalia*. BPFE: Yogyakarta.
- Keith Davis. 1985. *Human Behavior at Work: Organizational Behaviour*. 7<sup>th</sup> edition. Newyork: McGraw Hill.
- Martoatmojo, Karmidi. 1993. *Pelayanan Bahan Pustaka*. Universitas Terbuka: Jakarta.
- Muchdarsyah, Sinungan. 2000. *Manajemen Dana Bank*. Jakarta: Bumi aksara.
- Muchinsky, Paul M. 1999. *Psychologist applied to work*. 76 edition. USA: Thomson Wadsworth.
- Robbins, Stephen. P., 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Alih bahasa: Hadyana. Preinhallindo, Jakarta.
- Schuler, Randal S. dan Jackson, Susan E. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke 21, Jilid 2, Edisi Keenam*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Snell, SA., 1992. *Diagnosis Kinerja: Mengenali Penyebab Kinerja Buruh. Dalam A. Dale Tample (ED). Seri Ilmu dan Manajemen Bisnis Kinerja*. Alih bahasa Cikmat, Elex MK., Jakarta.
- Sulistyo-Basuki, 1993. *Pengantar Ilmu Perpustakaan*. Jakarta: Universitas Terbuka, Depdikbud.
- Tika, P. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Werther, William B. & Keith Davis. 1996. *Human Resources And Personal Management*. International Edition. McGraw-Hiil, Inc., USA.