

## Hubungan antara Motivasi Kerja dan Pemahaman Tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional dengan Pengembangan Karier Pustakawan

Iswadi Syahrial Nupin<sup>1</sup>; Pudji Muljono<sup>2</sup>; Irman Hermadi<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Sekolah Bisnis-Institut Pertanian Bogor

<sup>2</sup>Institut Pertanian Bogor

\*Korespondensi: Gagakh488@gmail.com

### Abstract

*Career development has an urgency to produce qualified, professional, honest, and responsible librarians in providing library services. To increase career development opportunities, it is necessary to have work motivation and inherent functional positions. The purpose of this study is to firstly analyze the relationship between work motivation and understanding of technical instructions for functional positions at the Unand, IPB and UNP Libraries, secondly to analyze the relationship between work motivation and career development of librarians at the Unand, IPB and UNP Libraries, and thirdly to analyze the relationship between understanding of the instructions, technical functional positions with career development of librarians at the Unand, IPB and UNP Libraries. The data used are primary data from questionnaires and interviews and secondary data from literature studies and literature studies. The sampling technique used cluster sampling. The sample used was 47 librarians from 65 populations in UNAND, IPB and UNP. Analysis of the data used in this study is descriptive analysis, regression and correlation. The results showed that there was a relationship between work motivation and understanding of technical instructions for functional positions on the career development of librarians. The higher the work motivation and the better the understanding of the technical instructions for functional positions so the career development of librarians will be better.*

**Keywords:** *librarian; career development; work motivation; understanding of job technical guidelines*

### Abstrak

Pengembangan karier memiliki urgensi untuk menghasilkan pustakawan yang berkualitas, profesional, jujur, dan bertanggung jawab dalam pemberian pelayanan perpustakaan. Untuk memperbesar kesempatan pengembangan karier perlu adanya motivasi kerja dan jabatan fungsional yang melekat. Tujuan dalam penelitian ini adalah pertama menganalisis hubungan antara motivasi kerja dan pemahaman tentang petunjuk teknis jabatan fungsional di Perpustakaan Unand, IPB dan UNP, kedua menganalisis hubungan antara motivasi kerja dengan pengembangan karier pustakawan di Perpustakaan Unand, IPB dan UNP, ketiga menganalisis hubungan pemahaman tentang petunjuk teknis jabatan fungsional dengan pengembangan karier pustakawan di Perpustakaan Unand, IPB dan UNP. Data yang digunakan adalah data primer dari kuesioner dan wawancara serta data sekunder dari studi pustaka dan kajian literatur. Teknik pengambilan sampel menggunakan *cluster sampling*. Sampel yang digunakan sebanyak 47 orang pustakawan dari 65 orang populasi di UNAND, IPB dan UNP. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, regresi dan korelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dan pemahaman tentang petunjuk teknis jabatan fungsional terhadap pengembangan karier pustakawan. Semakin tinggi motivasi kerja dan semakin baik pemahaman tentang petunjuk teknis jabatan fungsional maka pengembangan karier pustakawan akan semakin baik.

**Kata Kunci:** pustakawan; pengembangan karier; motivasi kerja; pemahaman tentang petunjuk teknis jabatan fungsional

### PENDAHULUAN

Era revolusi industri 4.0 menuntut Pustakawan di Perguruan Tinggi agar seyogianya dapat meningkatkan kompetensinya. Kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan minimal yang dibutuhkan seseorang untuk melakukan pekerjaan yang menjadi tugasnya dengan penuh percaya diri (Du Plessis & Van Niekerk, 2014). Kompetensi sebagai salah satu kapasitas yang harus dimiliki pustakawan dalam membangun citra diri pustakawan agar profesi yang dimiliki seorang pustakawan diakui secara profesional (Aini & Istiana, 2018). Siregar (2015) menyebutkan kompetensi dasar yang harus dimiliki pustakawan yaitu kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas berdasar pengetahuan (*knowledge*), memiliki keterampilan (*skill*), dan memiliki sikap yang profesional (*attitude*). Sebaiknya Pustakawan Perguruan Tinggi memiliki ketiga kompetensi ini agar mampu memberikan pelayanan yang terbaik kepada pemustaka.

Hasbana (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kompetensi digunakan sebagai *assesment* dalam jabatan fungsional pustakawan. Tujuan penetapan Jabatan fungsional pustakawan

adalah untuk peningkatan profesionalisme Pegawai Negeri Sipil (PNS), peningkatan Karier PNS, peningkatan produktivitas unit kerja, dan peningkatan produktivitas kerja PNS. Pustakawan yang memiliki kompetensi pengetahuan, keterampilan dan sikap profesional dapat menjadi teladan bagi rekan kerjanya. Pustakawan tersebut dapat dikatakan telah menguasai kepustakawanan dan berhak mendapatkan pengakuan dari organisasi profesi, *decision maker* dan pemustaka yang dilayaninya. Kompetensi pustakawan bernilai baik dapat diketahui melalui kinerjanya sesuai target yang ditetapkan. Pembuktian kinerja itu diketahui melalui Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Unjuk kerja yang berkaitan dengan Kompetensi Pustakawan dapat diketahui dari Permenpan No.9 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya.

Peningkatan karier pada dasarnya sangatlah dibutuhkan bagi karyawan ataupun instansi. Pengembangan karier memiliki eksistensi di masa depan yang tergantung pada SDM karena SDM harus lakukan pembinaan karier pada karyawan yang dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan setiap tahunnya. Pengembangan karier pustakawan pada jabatan fungsional telah memiliki aturan baku yang diatur dalam petunjuk teknis jabatan fungsional pustakawan. Pengembangan karier dilakukan di Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri untuk melihat perkembangan karier setiap Pustakawan yang melaksanakan tugas di unit layanannya masing-masing. Adanya pengembangan karier memungkinkan Perpustakaan Perguruan Tinggi berkembang dengan baik karena adanya peningkatan efektifitas dan kreativitas Pustakawan dalam mencapai misi dan visi Perpustakaan Perguruan Tinggi. Bentuk pengembangan karier di Perpustakaan Perguruan Tinggi dapat dilakukan melalui pendidikan, pelatihan dan promosi jabatan ke jenjang yang lebih tinggi. Pengembangan karier memiliki urgensi untuk menghasilkan pustakawan yang berkualitas, profesional, jujur, dan bertanggung jawab dalam pemberian pelayanan perpustakaan ([Sulistiyowati, 2012](#)). Berdasarkan kajian yang dilakukan oleh [Andriaty et al. \(2017\)](#) disebutkan bahwa sebaran pustakawan di lingkup Kementerian Pertanian belum merata, bahkan terdapat UK/UPT yang belum memiliki pustakawan. Pustakawan cenderung untuk melaporkan butir kegiatan yang nilainya besar. Penelitian yang dilakukan oleh [Muljono \(2002\)](#) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan sikap terhadap profesi secara bersama-sama dengan motivasi kerja pustakawan. Penelitian yang dilakukan oleh [Widayanti \(2014\)](#) menyatakan pengembangan karier melalui jabatan fungsional lebih menguntungkan karena dapat mengajukan kenaikan pangkat lebih cepat dibandingkan dengan non pustakawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh [Bahri & Chairatun Nisa \(2017\)](#) menyebutkan bahwa pengembangan karier dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. [Rahyudi et al. \(2019\)](#) dalam penelitiannya menyatakan bahwa untuk pengembangan karier, jabatan fungsional pustakawan diminati untuk meningkatkan tambahan penghasilan. Sementara [Rushendi \(2018\)](#) menguraikan terkait dengan petunjuk teknis jabatan fungsional pustakawan bahwa sikap pustakawan masuk kategori baik. Motivasi pustakawan pada unsur kegiatan pengembangan profesi kategori sangat tinggi. [Ghanta \(2014\)](#) menjelaskan bahwa pekerja yang termotivasi dan bersemangat tentang pekerjaan mereka melaksanakan tanggung jawab mereka dengan kemampuan terbaik mereka dan jumlah produksi meningkat sebagai hasilnya. Motivasi karyawan selalu menjadi pusat masalah bagi para pemimpin dan manajer. Karyawan yang tidak termotivasi cenderung menghabiskan sedikit atau tidak ada upaya dalam pekerjaan mereka, hindari tempat kerja sebanyak mungkin, keluar dari organisasi jika diberi kesempatan dan menghasilkan karya berkualitas rendah. [Trisliatanto \(2016\)](#) dalam penelitiannya menyatakan bahwa karier pustakawan dapat diidentifikasi dari beberapa faktor analisis yakni analisis faktor motivasi, analisis faktor modal manusia, dan analisis faktor jabatan fungsional pustakawan yang dimilikinya.

[Rahayu & Himawan \(2018\)](#) dalam penelitiannya menemukan fakta bahwa hanya 39.2 % pustakawan IPB yang mengusulkan kenaikan jabatannya pada periode tahun 2017/2018. Butir butir kegiatan pustakawan yang diajukan angka kreditnya terdiri dari unsur pendidikan 5,56% , Pengelolaan Perpustakaan 1,34%, Pelayanan Teknis 70,34%, Pelayanan Pemustaka 3,08%, Pengembangan Sistem Kepustakawanan 2,64%, Pengembangan Profesi 6,76% dan Penunjang 10,28%. Sementara itu berdasarkan data UPT Perpustakaan UNAND(2017), Jabatan Fungsional Pustakawan hanya sampai level Pustakawan Madya. Kondisi yang terjadi di UPT Perpustakaan UNAND adalah tidak adanya rekrutmen tenaga pustakawan yang baru sejak 5 (lima) tahun yang lalu sehingga tidak adanya alih generasi apabila pustakawan senior telah memasuki masa usia pensiun. Sedangkan di Perpustakaan Universitas Negeri Padang (UNP), jenjang jabatan Pustakawan tertinggi adalah Pustakawan Madya. Sebagian besar Pustakawan UNP adalah Pustakawan Keahlian sedangkan Pustakawan Keterampilan hanya 3 (tiga) orang. Permasalahan

yang mendasar di Perpustakaan UNP adalah pekerjaan Pustakawan Keterampilan banyak dikerjakan oleh Pustakawan Keahlian sehingga pekerjaan yang dilaksanakan oleh Pustakawan Keahlian relatif tidak diakui oleh Tim Penilai Pustakawan UNP (sumber: <https://pustaka.unp.ac.id>). Pengembangan karier pustakawan di UNAND, IPB dan UNP belum sangat baik. Untuk itu perlu adanya suatu cara menghasilkan pustakawan yang berkualitas, profesional, jujur, dan bertanggung jawab dalam pemberian pelayanan perpustakaan. Untuk memperbesar kesempatan pengembangan karier perlu adanya motivasi. Motivasi menempati tempat yang penting dan posisinya berada dalam proses manajemen secara keseluruhan. Motivasi diperlukan karena sifat manusia yang membutuhkan semacam pancingan, dorongan atau insentif untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik. Motivasi bertindak sebagai teknik untuk meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja pada tingkat yang berbeda. Motivasi karyawan adalah salah satu fungsi yang setiap manajer harus melakukan bersama dengan fungsi manajerial lainnya. Seorang manajer harus berfungsi sebagai teman dan motivator dari bawahannya. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif dibandingkan dengan karyawan non-termotivasi. Setiap karyawan memiliki kesukaan dan kebutuhan masing-masing, sehingga mereka juga memiliki motivasi yang berbeda satu sama lain.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di tiga Perguruan Tinggi, yaitu Universitas Andalas, Institut Pertanian Bogor dan Universitas Negeri Padang. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Oktober-November 2020.

Jenis data penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari kuesioner *Google Form* yang disebarkan melalui email kepada pustakawan di tiga Perguruan Tinggi, yaitu Universitas Andalas, Institut Pertanian Bogor dan Universitas Negeri Padang dan wawancara terhadap pengelola perpustakaan. Data sekunder diperoleh dari kajian literatur, studi pustaka, telaah dokumen ataupun pencarian informasi menggunakan media internet. Responden dalam penelitian ini berjumlah 47 orang. Untuk pencarian literatur tulisan ilmiah seperti jurnal, tesis, disertasi dan lain-lain menggunakan *google scholar*.

Teknik *sampling* yang digunakan adalah *cluster sampling*. [Margono \(2004\)](#) menyebutkan bahwa teknik *cluster sampling* digunakan bilamana populasi tidak terdiri daripada individu-individu melainkan terdiri dari kelompok-kelompok individu atau *cluster*. Pada metode *cluster sampling* ini populasinya adalah kelompok pustakawan di UPT Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Provinsi Sumatera dan Jawa. Kemudian dipilih secara acak, didapatkan 3 klaster UPT Perpustakaan yaitu UPT Perpustakaan Unand, Perpustakaan IPB dan Perpustakaan UNP. Karena jumlah pustakawan di ketiga UPT Perpustakaan tersebut hanya 65 orang kurang dari 100 maka untuk sampel penelitian diambil semua pustakawan di ketiga UPT tersebut.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi dan korelasi, karena teknik analisis ini dapat melihat sejauhmana hubungan antara motivasi kerja dan pemahaman tentang petunjuk teknis jabatan fungsional dengan pengembangan karier di UPT Perpustakaan UNAND, Perpustakaan IPB dan Perpustakaan UNP. Dalam proses analisis regresi dan korelasi ini, data hasil kuesioner yang didapat menggunakan *google form* diolah datanya, kemudian diinputkan ke program SPSS, lalu dilakukan analisis regresi dan korelasi menggunakan program SPSS tersebut.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini adalah Pustakawan yang bertugas di UPT Perpustakaan Unand, Perpustakaan IPB dan Perpustakaan UNP yang seluruhnya berjumlah 47 orang dari 65 populasi. Umur responden didominasi oleh usia 36-45 tahun (42.6%) dan 56-65 tahun (23.4%) dengan jenis kelamin wanita 78.7%. Jabatan pustakawan responden didominasi oleh pustakawan muda (31.9%), pustakawan madya (19.2%), pustakawan penyelia (17%) dan pustakawan pertama (17%).

### Tingkat Capaian Responden dalam Pengembangan Karier Pustakawan

Pengukuran variabel pengembangan karier pustakawan dilakukan dengan menggunakan 5 buah dimensi, yaitu prestasi kerja, *exposure*, kesetiaan pada organisasi, kesempatan untuk tumbuh dan dukungan manajemen. Semakin besar skor capaian responden menunjukkan semakin tingginya tingkat pengembangan karier pustakawan. Hasil tingkat capaian responden (TCR) dalam pengembangan karier pustakawan terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1  
Tingkat capaian responden (TCR) dalam pengembangan karier pustakawan

Pengembangan karier	UNAND		IPB		UNP	
	TCR	Kriteria	TCR	Kriteria	TCR	Kriteria
Prestasi kerja	66.67	cukup baik	76.92	cukup baik	44.44	tidak baik
<i>Exposure</i>	65.63	cukup baik	69.23	cukup baik	68.06	cukup baik
Kesetiaan pada organisasi	89.58	Baik	94.87	sangat baik	88.89	baik
Kesempatan untuk tumbuh	50.00	tidak baik	43.59	tidak baik	35.19	tidak baik
Dukungan manajemen	78.13	cukup baik	73.08	cukup baik	50.00	tidak baik
	65.97	cukup baik	66.67	cukup baik	54.63	tidak baik

Berdasarkan dimensi prestasi kerja, nilai TCR pustakawan UNAND sebesar 66.67 dengan kriteria cukup baik, pustakawan IPB sebesar 76.92 dengan kriteria cukup baik dan UNP sebesar 44.44 dengan kriteria tidak baik. Untuk dimensi *exposure*, nilai TCR pustakawan UNAND, IPB dan UNP berturut-turut sebesar 65.63, 69.23 dan 68.06 dengan kriteria cukup baik untuk ketiga-tiganya, sedangkan untuk dimensi kesetiaan pada organisasi, nilai TCR pustakawan UNAND sebesar 89.58 dengan kriteria baik, pustakawan IPB sebesar 94.87 dengan kriteria sangat baik dan UNP sebesar 88.89 dengan kriteria baik. Selanjutnya dimensi kesempatan untuk tumbuh, nilai TCR pustakawan UNAND sebesar 50.00 dengan kriteria tidak baik, pustakawan IPB sebesar 43.59 dengan kriteria tidak baik dan UNP sebesar 35.19 dengan kriteria tidak baik. Terakhir untuk dimensi dukungan manajemen, nilai TCR pustakawan UNAND sebesar 78.13 dengan kriteria cukup baik, pustakawan IPB sebesar 73.08 dengan kriteria cukup baik dan UNP sebesar 50.00 dengan kriteria tidak baik. Secara umum untuk pengembangan karier, nilai TCR pustakawan UNAND sebesar 65.97 dengan kriteria cukup baik, pustakawan IPB sebesar 66.67 dengan kriteria cukup baik dan UNP sebesar 54.63 dengan kriteria kurang baik.

### Tingkat Capaian Responden dalam Motivasi Kerja

Pengukuran variabel motivasi kerja dilakukan dengan menggunakan 6 buah dimensi, yaitu tanggung jawab, mempertimbangkan resiko, umpan balik, kreatif dan inovatif, waktu penyelesaian tugas dan keinginan menjadi yang terbaik. Semakin besar skor capaian responden menunjukkan semakin tingginya tingkat motivasi kerja pustakawan. Hasil tingkat capaian responden (TCR) dalam motivasi kerja pustakawan terlihat pada Tabel 2.

Tabel 2  
Tingkat capaian responden (TCR) dalam motivasi kerja

Motivasi kerja	UNAND		IPB		UNP	
	TCR	Kriteria	TCR	Kriteria	TCR	Kriteria
Tanggung jawab	89.58	Baik	88.72	Baik	87.78	baik
Mempertimbangkan resiko	78.75	cukup baik	81.03	Baik	79.26	cukup baik
Umpan balik	78.33	cukup baik	84.10	Baik	80.74	baik
Kreatif dan inovatif	81.67	Baik	83.59	Baik	77.78	cukup baik
Waktu penyelesaian tugas	81.25	Baik	83.46	Baik	80.28	baik
Keinginan menjadi yang terbaik	80.83	Baik	75.90	cukup baik	70.37	cukup baik
Total	81.71	Baik	82.83	Baik	79.42	cukup baik

Berdasarkan dimensi tanggung jawab, nilai TCR pustakawan UNAND, IPB dan UNP berturut-turut sebesar 89.58, 88.72 dan 87.78 dengan kriteria baik untuk ketiga-tiganya, sedangkan untuk dimensi mempertimbangkan resiko, nilai TCR pustakawan UNAND sebesar 78.75 dengan kriteria cukup baik, pustakawan IPB sebesar 81.03 dengan kriteria baik dan UNP sebesar 79.26 dengan kriteria cukup baik. Untuk dimensi umpan balik, nilai TCR pustakawan UNAND sebesar 78.83 dengan kriteria cukup baik, pustakawan IPB sebesar 84.10 dengan kriteria baik dan UNP sebesar 80.74 dengan kriteria baik, sementara untuk dimensi kreatif dan inovatif, nilai TCR pustakawan UNAND sebesar 81.67 dengan kriteria baik, pustakawan IPB sebesar 83.59

dengan kriteria baik dan UNP sebesar 77.78 dengan kriteria cukup baik. Selanjutnya untuk dimensi waktu penyelesaian tugas, nilai TCR pustakawan UNAND, IPB dan UNP berturut-turut sebesar 81.25, 83.46 dan 80.28 dengan kriteria baik untuk ketiga-tiganya, sedangkan yang terakhir untuk dimensi keinginan menjadi yang terbaik, nilai TCR pustakawan UNAND sebesar 80.83 dengan kriteria baik, pustakawan IPB sebesar 75.90 dengan kriteria cukup baik dan UNP sebesar 70.37 dengan kriteria cukup baik. Secara umum untuk motivasi kerja pustakawan, nilai TCR pustakawan UNAND sebesar 81.71 dengan kriteria baik, pustakawan IPB sebesar 82.83 dengan kriteria baik dan UNP sebesar 79.42 dengan kriteria cukup baik.

### Tingkat Capaian Responden dalam Pemahaman Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional

Pengukuran variabel pemahaman petunjuk teknis jabatan fungsional dilakukan dengan menggunakan 6 buah dimensi, yaitu melakukan kegiatan pendidikan bagi pustakawan, kegiatan pengelolaan perpustakaan, kegiatan pelayanan perpustakaan, kegiatan pengembangan sistem kepastakawanan, kegiatan pengembangan profesi dan kegiatan penunjang tugas pustakawan. Semakin besar skor capaian responden menunjukkan semakin tingginya tingkat pemahaman petunjuk teknis jabatan fungsional pustakawan. Hasil tingkat capaian responden (TCR) dalam pemahaman petunjuk teknis jabatan fungsional pustakawan terlihat pada Tabel 3.

Tabel 3

Tingkat capaian responden (TCR) dalam pemahaman petunjuk teknis jabatan fungsional						
Pemahaman petunjuk teknis jabatan fungsional	UNAND		IPB		UNP	
	TCR	Kriteria	TCR	Kriteria	TCR	Kriteria
Melakukan Kegiatan Pendidikan bagi pustakawan	100.00	sangat baik	92.31	sangat baik	88.89	baik
Melakukan Kegiatan Pengelolaan Perpustakaan	56.25	kurang baik	69.23	cukup baik	22.22	tidak baik
Melakukan Kegiatan Pelayanan Perpustakaan	71.25	cukup baik	78.46	cukup baik	65.56	cukup baik
Melakukan Kegiatan Pengembangan Sistem Kepustakawanan	70.00	cukup baik	72.31	cukup baik	63.33	kurang baik
Melakukan Kegiatan Pengembangan Profesi	64.58	kurang baik	74.36	cukup baik	51.85	tidak baik
Melakukan Kegiatan Penunjang Tugas Pustakawan	56.25	kurang baik	61.54	kurang baik	48.61	tidak baik
	67.43	cukup baik	72.87	cukup baik	58.19	kurang baik

Berdasarkan dimensi melakukan kegiatan pendidikan bagi pustakawan, nilai TCR pustakawan UNAND sebesar 100 dengan kriteria sangat baik, pustakawan IPB sebesar 92.31 dengan kriteria sangat baik dan UNP sebesar 88.89 dengan kriteria baik, sedangkan untuk dimensi melakukan kegiatan pengelolaan perpustakaan, nilai TCR pustakawan UNAND sebesar 56.25 dengan kriteria kurang baik, pustakawan IPB sebesar 69.23 dengan kriteria cukup baik dan UNP sebesar 22.22 dengan kriteria tidak baik. Untuk dimensi melakukan kegiatan pelayanan perpustakaan, nilai TCR pustakawan UNAND, IPB dan UNP berturut-turut sebesar 71.25, 78.46 dan 65.56 dengan kriteria cukup baik untuk ketiga-tiganya, sementara untuk dimensi melakukan kegiatan pengembangan sistem kepastakawanan, nilai TCR pustakawan UNAND sebesar 70.00 dengan kriteria cukup baik, pustakawan IPB sebesar 72.31 dengan kriteria cukup baik dan UNP sebesar 63.33 dengan kriteria kurang baik. Selanjutnya untuk dimensi melakukan kegiatan pengembangan profesi, nilai TCR pustakawan UNAND sebesar 64.58 dengan kriteria kurang baik, pustakawan IPB sebesar 74.36 dengan kriteria cukup baik dan UNP sebesar 51.85 dengan kriteria tidak baik, sedangkan terakhir untuk dimensi melakukan kegiatan penunjang tugas pustakawan, nilai TCR pustakawan UNAND sebesar 56.25 dengan kriteria kurang baik, pustakawan IPB sebesar 61.54 dengan kriteria kurang baik dan UNP sebesar 48.61 dengan kriteria tidak baik. Secara umum untuk pemahaman petunjuk teknis jabatan fungsional pustakawan, nilai TCR pustakawan UNAND sebesar 67.43 dengan kriteria cukup baik, pustakawan IPB sebesar 72.87 dengan kriteria cukup baik dan UNP sebesar 58.19 dengan kriteria kurang baik.

### Deskripsi Data Penelitian

Sebelum dilakukan analisis regresi dan korelasi, terlebih dahulu disajikan data berupa deskripsi statistik untuk setiap variabel yang diteliti. di antaranya jumlah sampel, nilai minimum,

nilai maksimum, rerata, deviasi standar dan variansi. Secara ringkas deskripsi data hasil penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4  
Deskripsi data penelitian

Statistik deskriptif	Variabel		
	Pengembangan karier	Motivasi kerja	Pemahaman tentang petunjuk teknis jabatan fungsional
Jumlah sampel (N)	47	47	47
Minimum	7	61	6
Maksimum	16	95	19
Rerata (Mean)	11.13	77.09	12.43
Deviasi standar	2.66	7.53	2.92
Variansi	7.07	56.65	8.55

Berdasarkan Tabel 4, hasil jawaban responden mengenai pengembangan karier pustakawan, didapatkan skor tertinggi yaitu 16 dan skor terendah 7 dengan rentang skor teoritik sebesar 0-18, sementara rata-rata skor yang didapat yaitu sebesar 11.13 dengan deviasi standar sebesar 2.66 dan variansi sebesar 7.07.

Untuk motivasi kerja, skor tertinggi hasil jawaban responden didapatkan sebesar 95 dan skor terendah 61 dengan rentang skor teoritik sebesar 5-95, sementara rata-rata skor yang didapat yaitu sebesar 77.09 dengan deviasi standar sebesar 7.56 dan variansi sebesar 56,65.

Selanjutnya untuk pemahaman tentang petunjuk teknis jabatan fungsional, skor tertinggi hasil jawaban responden didapatkan sebesar 19 dan skor terendah 6 dengan rentang skor teoritik sebesar 0-19, sementara rata-rata skor yang didapat yaitu sebesar 12.43 dengan deviasi standar sebesar 2.92 dan variansi sebesar 8,55.

### Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Pengembangan karier Pustakawan

Hubungan antara variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dengan pengembangan karier (Y) terlebih dahulu dilakukan dengan analisis statistik inferensial regresi, untuk menguji apakah hubungannya bersifat linear. Jika sifat hubungannya tidak linear, maka teknik analisis regresi dan korelasi tidak dapat dilakukan.

Hubungan motivasi kerja dengan pengembangan karier dinyatakan dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 1.528 + 0.125 X_1$ . Hasil uji signifikansi terhadap persamaan regresi tersebut tercantum pada Tabel 5.

Tabel 5  
Uji signifikansi persamaan regresi  $\hat{Y} = 1.528 + 0.125 X_1$

Sumber variansi	JK	db	RJK	F <sub>obs</sub>	F tabel	
					0.05	0.01
Regresi	40.409	1	40.409	6.384*	4.06	7.23
Sisa	284.825	45	6.329			
Total	325.234	46				

Keterangan :

JK = jumlah kuadrat

db = derajat bebas

RJK = rata-rata jumlah kuadrat

\* regresi signifikansi ( $F_{obs} > F_{tabel 0.05}$ )

Hasil perhitungan pengujian linieritas pada lampiran diperoleh  $F_{obs} = 1.214$ , sementara  $F_{tabel (0.05,1,45)} = 4.06$ . Ini artinya persamaan regresi yang terbentuk adalah linear karena  $F_{obs} < F_{tabel (0.05,1,45)}$ , sehingga analisis regresi dan korelasi dapat dilakukan.

Selanjutnya dari pengujian signifikansi persamaan regresi yang terbentuk didapatkan  $F_{obs} = 6.384$ , sementara  $F_{tabel (0.05,1,45)} = 4.06$ . Ini artinya persamaan regresi yang terbentuk adalah signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan  $Y = 1.528 + 0.125X_1$  signifikan dan linier. Makna persamaan regresi tersebut adalah perubahan satu unit pada motivasi kerja ( $X_1$ ) akan diikuti oleh 0.125 unit pada pengembangan karier pustakawan (Y) pada arah yang sama dengan konstanta sebesar 1.528.

Koefisien korelasi sederhana kedua variabel adalah  $r_{y1} = 0.352$  dan koefisien determinasinya  $R^2_{y1} = 0.124$ . Ini berarti bahwa 12.4% variansi pengembangan karier pustakawan (Y) ditentukan

oleh motivasi kerja ( $X_1$ ). Sementara itu, koefisien korelasi parsial antara kedua variabel bila pemahaman petunjuk teknis jabatan fungsional ( $X_2$ ) dikontrol adalah  $r_{y1.2}=0.295$ . Ini mengandung makna bahwa motivasi kerja ( $X_1$ ) mempunyai hubungan positif dengan pengembangan karier pustakawan ( $Y$ ).

Hasil uji regresi dan korelasi terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan pengembangan karier pustakawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian [Yarman \(2014\)](#) yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dan pengembangan karier dengan prestasi kerja pegawai KUA (Kantor Unit Air) PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Jika motivasi kerja semakin baik/meningkat maka pengembangan karier pustakawan juga akan semakin baik/meningkat, begitu juga sebaliknya jika motivasi kerja semakin rendah /menurun maka pengembangan karier pustakawan juga akan semakin rendah/menurun. Ini sesuai dengan penelitian [Handaru & Ajiningtyasasih \(2011\)](#) yang menyatakan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara motivasi dengan pengembangan karier pegawai.

Hasil data penelitian dari kuesioner didapatkan bahwa motivasi kerja pustakawan UNAND dan IPB masuk kriteria baik. Ini didukung dengan indikator nilai tanggung jawab, kreatif dan inovatif, waktu penyelesaian tugas dan keinginan menjadi yang terbaik masuk kriteria baik. Ini sesuai hasil wawancara dengan Kepala Perpustakaan UNAND yang menyatakan bahwa:

*“Motivasi kerja pustakawan tinggi telah sesuai harapan dimana pada masa normal kurang lebih 1200 pemustaka perhari dilayani oleh pustakawan berjalan lancar sejalan dengan tunjangan fungsional pustakawan dan remunerasi. Pustakawan bertanggung jawab sesuai tupoksi (tugas pokok organisasi)”*.

Sementara hasil wawancara dengan Kepala Perpustakaan IPB menyatakan bahwa :

*“Motivasi kerja pustakawan sebagian besar cukup baik, namun ada pula yang masih perlu pembinaan lebih lanjut. Pada umumnya pustakawan apabila diberi tugas akan bertanggungjawab sesuai dengan tupoksinya dan kompetensi yang dimilikinya. Pustakawan dapat mengatasi setiap kendala yang terdapat dalam pekerjaannya, apabila yang bersangkutan menguasai atau memiliki kompetensi yang diperlukan untuk menangani tugas pekerjaan yang bersangkutan”*.

Selanjutnya untuk pustakawan UNP, motivasi kerjanya masuk kriteria cukup baik. Ini sesuai hasil wawancara dengan Kepala Perpustakaan UNP yang menyatakan bahwa :

*“Motivasi kerja pustakawan sebagian besar cukup baik, sesuai dengan harapan menurut dan perundang-undangan dan SOP perpustakaan. Pustakawan bertanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaannya”*.

Untuk pengembangan karier, hasil data penelitian dari kuesioner didapatkan bahwa pengembangan karier pustakawan UNAND dan IPB masuk kriteria cukup baik, terutama dalam hal prestasi kerja, *exposure*, kesetiaan pada organisasi dan dukungan manajemen. Ini didukung hasil wawancara dengan Pustakawan Senior UNAND yang menyatakan bahwa:

*“Pengembangan karier pustakawan Unand telah sesuai dengan ekspektasi pustakawan”*, sementara hasil wawancara dengan Pustakawan Senior IPB menyatakan bahwa :

*“Selama ini masih sesuai. Buktinya tidak ada yang kecewa. Pustakawan IPB tidak menomor satukan karier, namun menomor satukan aktivitas. Jika karier mereka meningkat itu karena aktivitas mereka memang layak untuk menaikkan karier mereka. Oleh karena itu, saya tidak melihat ada pustakawan IPB yang “mengusahakan” bukti pekerjaan yang tidak pernah mereka lakukan untuk dapat naik pangkat/jabatan mereka. Saya banyak melihat hal ini di tempat lain (pengalaman saya sebagai tim penilai jabatan pustakawan tingkat nasional) “*.

Selanjutnya untuk pustakawan UNP, pengembangan kariernya masuk kriteria tidak baik, terutama dalam hal prestasi kerja, kesempatan untuk tumbuh dan dukungan manajemen. Ini sesuai hasil wawancara dengan Pustakawan Senior UNP yang menyatakan bahwa :

*“Karier pustakawan di UNP, tergantung pada kebijakan pimpinan institusi mereka dan statuta yang dibuat “*.

Pengembangan karier yang transparan dan terjamin dapat menumbuhkan motivasi kerja khususnya pustakawan. Ini dijelaskan oleh [Nurmasari \(2015\)](#) yang menyatakan bahwa proses pengembangan karier harus dapat memberikan kepastian kepada karyawan lebih transparan dan terjamin serta dapat menumbuhkan dan mengembangkan semua kemampuan, intelektual, wawasan, motivasi dan dedikasi karyawan pada pekerjaan yang diemban.

## Hubungan antara Pemahaman tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional dengan Pengembangan Karier Pustakawan

Hubungan antara variabel pemahaman petunjuk teknis jabatan fungsional pustakawan ( $X_2$ ) dengan pengembangan karier ( $Y$ ) terlebih dahulu dilakukan dengan analisis statistik inferensial regresi, untuk menguji apakah hubungannya bersifat linear. Jika sifat hubungannya tidak linear, maka teknik analisis regresi dan korelasi tidak dapat dilakukan.

Hubungan pemahaman petunjuk teknis jabatan fungsional pustakawan dengan pengembangan karier dinyatakan dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 6.977 + 0.334X_2$ . Hasil uji signifikansi terhadap persamaan regresi tersebut tercantum pada Tabel 6.

Tabel 6  
Uji signifikansi persamaan regresi  $\hat{Y} = 6.977 + 0.334 X_2$

Sumber variansi	JK	db	RJK	$F_{obs}$	F tabel	
					0.05	0.01
Regresi	43.910	1	43.910	7.024*	4.06	7.23
Sisa	281.324	45	6.252			
Total	325.234	46				

Keterangan :

JK = jumlah kuadrat

db = derajat bebas

RJK = rata-rata jumlah kuadrat

\* regresi signifikansi ( $F_{obs} > F_{tabel 0.05}$ )

Hasil perhitungan pengujian linieritas pada lampiran diperoleh  $F_{obs} = 0.648$ , sementara  $F_{tabel (0.05,1,45)} = 4.06$ . Ini artinya persamaan regresi yang terbentuk adalah linear karena  $F_{obs} < F_{tabel (0.05,1,45)}$ , sehingga analisis regresi dan korelasi dapat dilakukan.

Selanjutnya dari pengujian signifikansi persamaan regresi yang terbentuk didapatkan  $F_{obs} = 7.024$ , sementara  $F_{tabel (0.05,1,45)} = 4.06$ . Ini artinya persamaan regresi yang terbentuk adalah signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan  $Y = 6.977 + 0.334X_2$  signifikan dan linier. Makna persamaan regresi tersebut adalah perubahan satu unit pada pemahaman petunjuk teknis jabatan fungsional pustakawan ( $X_2$ ) akan diikuti oleh 0.334 unit pada pengembangan karier pustakawan ( $Y$ ) pada arah yang sama dengan konstanta sebesar 6.977.

Koefisien korelasi sederhana kedua variabel adalah  $r_{y2} = 0.367$  dan koefisien determinasinya  $R^2_{y2} = 0.135$ . Ini berarti bahwa 13.5% variansi pengembangan karier pustakawan ( $Y$ ) ditentukan oleh pemahaman tentang petunjuk teknis jabatan fungsional ( $X_2$ ). Sementara itu, koefisien korelasi parsial antara kedua variabel bila motivasi kerja ( $X_1$ ) dikontrol adalah  $r_{y2.1} = 0.313$ . Hal ini mengandung makna bahwa pemahaman tentang petunjuk teknis jabatan fungsional ( $X_2$ ) mempunyai hubungan positif dengan pengembangan karier pustakawan ( $Y$ ).

Untuk hubungan antara pemahaman petunjuk teknis jabatan fungsional dengan pengembangan karier. Hasil uji regresi dan korelasi didapat hubungan positif yang signifikan antara pemahaman petunjuk teknis jabatan fungsional dengan pengembangan karier pustakawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian [A'yunin \(2018\)](#) yang menjelaskan adanya hubungan antara pemahaman tentang petunjuk teknis jabatan fungsional dengan pengembangan karier pustakawan.

Hasil data penelitian dari kuesioner didapatkan bahwa pemahaman petunjuk teknis jabatan fungsional pustakawan UNAND dan IPB masuk kriteria cukup baik terutama dalam hal melakukan kegiatan pendidikan bagi pustakawan, melakukan kegiatan pelayanan perpustakaan dan melakukan kegiatan pengembangan sistem kepustakawanan. Ini didukung dengan indikator nilai tanggung jawab, kreatif dan inovatif, waktu penyelesaian tugas dan keinginan menjadi yang terbaik masuk kriteria baik. Ini sesuai hasil wawancara dengan Kepala Perpustakaan UNAND yang menyatakan bahwa:

*"Pustakawan UNAND sudah memahami petunjuk teknis jabatan fungsional karena pustakawan di Perpustakaan Unand lebih dari 5(lima) tahun TMT pustakawannya dan sudah pernah minimal satu kali kenaikan pangkat fungsional pustakawan"*.

Sementara hasil wawancara dengan Kepala Perpustakaan IPB menyatakan bahwa :

*"Beberapa pustakawan baru, terutama yang melalui proses inpassing ada yang belum memahami secara penuh petunjuk teknis jabatan fungsional pustakawan secara mendetail. Setiap*

ada regulasi, peraturan atau surat edaran terkait juknis jabatan fungsional pustakawan selalu dilakukan sosialisasi kepada pustakawan “.

Selanjutnya untuk pustakawan UNP, pemahaman petunjuk teknis jabatan fungsional pustakawan masuk kriteria kurang baik. Ini disebabkan salah satunya karena kurangnya sosialisasi terhadap pustakawan, sesuai hasil wawancara dengan Kepala Perpustakaan UNP yang menyatakan bahwa :

“Hanya beberapa orang yang memahami juknis fungsional pustakawan, tidak ada sosialisasi atas peraturan atau surat edaran yang berkaitan dengan juknis jabatan fungsional Pustakawan yang diterbitkan Perpustnas dan Kemenristekdikti “.

Pemahaman petunjuk teknis jabatan fungsional sangat diperlukan oleh seorang pustakawan untuk kenaikan pangkat/jabatan sehingga dengan pemahaman tersebut pustakawan dapat mengembangkan kariernya sampai menuju puncak sebagai Pustakawan Ahli Utama.

### Hubungan antara Motivasi Kerja dan Pemahaman tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional dengan Pengembangan Karier Pustakawan

Persamaan regresi jamak antara motivasi kerja ( $X_1$ ) dan pemahaman petunjuk teknis jabatan fungsional ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan pengembangan karier pustakawan ( $Y$ ) adalah  $Y=0.038 + 0.100 X_1 + 0.274 X_2$ . Hasil uji signifikansi terhadap persamaan regresi tersebut tercantum pada Tabel 7.

Tabel 7  
Uji signifikansi persamaan regresi  $\hat{Y} = 0.038 + 0.100 X_1 + 0.274 X_2$

Sumber variansi	JK	Db	RJK	F <sub>obs</sub>	F tabel	
					0.05	0.01
Regresi	68.384	2	34.192	5.857*	3.21	5.12
Sisa	256.850	44	5.838			
Total	325.234	46				

Keterangan :

JK = jumlah kuadrat

db = derajat bebas

RJK = rata-rata jumlah kuadrat

\* regresi signifikansi ( $F_{obs} > F_{tabel} 0,05$ )

Hasil perhitungan pengujian signifikansi persamaan regresi berganda diperoleh  $F_{obs} = 5.857$ , sementara  $F_{tabel (0.05,2,44)} = 3.21$ . Ini artinya persamaan regresi berganda yang terbentuk  $Y=0.038 + 0.100 X_1 + 0.274 X_2$  adalah signifikan.

Koefisien korelasi jamak kedua variabel bebas dengan variabel terikat adalah  $R_{y12} = 0.459$  dan koefisien determinasinya  $R^2_{y12} = 0.210$ . Ini berarti bahwa 21% variansi pengembangan karier pustakawan ( $Y$ ) ditentukan oleh motivasi kerja ( $X_1$ ) dan pemahaman tentang petunjuk teknis jabatan fungsional ( $X_2$ ) secara bersama-sama.

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan variabel pemahaman tentang petunjuk teknis jabatan fungsional ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap pengembangan karier pustakawan ( $Y$ ).

Untuk hubungan antara motivasi kerja dan pemahaman petunjuk teknis jabatan fungsional dengan pengembangan karier secara bersama-sama diketahui melalui hasil uji regresi dan korelasi. Hasil uji regresi dan korelasi didapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dan pemahaman petunjuk teknis jabatan fungsional dengan pengembangan karier pustakawan secara bersama-sama. Ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja dan pemahaman petunjuk teknis jabatan fungsional pustakawan maka semakin besar pula kesempatan pengembangan karier pustakawan tersebut. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja dan pemahaman petunjuk teknis jabatan fungsional pustakawan maka semakin kecil pula kesempatan pengembangan karier pustakawan tersebut. Kondisi ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pemahaman petunjuk teknis jabatan fungsional, merupakan dua variabel yang penting untuk diperhatikan dalam meningkatkan pengembangan karier pustakawan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan dalam pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut: terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan pengembangan karier pustakawan, terdapat hubungan positif antara pemahaman tentang petunjuk teknis jabatan fungsional dengan pengembangan karier pustakawan, terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dan pemahaman tentang petunjuk teknis jabatan fungsional secara bersama-sama menentukan pengembangan karier pustakawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dan menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan UPT Perpustakaan UNAND dan Perpustakaan IPB serta Perpustakaan UNP dalam menentukan kebijakan untuk meningkatkan motivasi kerja, pemahaman tentang petunjuk teknis jabatan fungsional yang terkait dengan pengembangan karier Pustakawan UPT Perpustakaan UNAND, Perpustakaan IPB dan Perpustakaan UNP.

## DAFTAR PUSTAKA

- A'yunin, N. A. Q. (2018). Sertifikasi Kompetensi Pustakawan Sebagai Syarat Kenaikan Jabatan Fungsional Pustakawan. *Libraria*, 6(2), 377–400. <https://journal.iainkudus.ac.id/index.php/Libraria/article/view/3846>
- Aini, R., & Istiana, P. (2018). Kompetensi Pustakawan Perguruan Tinggi dalam Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Pustakawan Indonsia*, 17(2), 71–78. <https://journal.ipb.ac.id/index.php/jpi/article/view/28671>.
- Andriaty, E., Artati, D., & Juariah, J. (2017). Analisis Penilaian Angka Kredit Pustakawan Lingkup Kementerian Pertanian. *Jurnal Perpustakaan Pertanian*, 25(2), 45–54. <https://doi.org/10.21082/jpp.v25n2.2016.p45-54>
- Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Du Plessis, H., & Van Niekerk, A. (2014). A New GISc Framework and Competency Set for Curricula Development at South African Universities. *South African Journal of Geomatics*, 3(1), 1–12. <http://www.sajg.org.za/index.php/sajg/article/view/131>.
- Ganta, V. C. (2014). Motivation in the Workplace To Improve the Employee Performance Vinay Chaitanya Ganta. *International Journal of Engineering Technology Management and Applied Sciences*, 2(6), 221–230. <https://pdf4pro.com/amp/view/motivation-in-the-workplace-to-improve-the-5a8257.html>.
- Handaru, A. W., & Ajiningtyasasih, N. (2011). Hubungan antara Budaya Organisasi dan Motivasi Dengan Pengembangan Karier Pegawai di Biro Kepegawaian dan Organisasi Tata Laksana Kementerian Pekerjaan Umum Jakarta Selatan. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 2(1), 18–33. <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jrmsi/article/view/759>.
- Hasbana, A. (2017). Standar Kompetensi Pustakawan sebagai Instrumen Asesmen Jabatan Fungsional Pustakawan. *Al-Maktabah*, 16, 68–79. <http://journal.uinjkt.ac.id/index.php/al-maktabah/article/view/8090>.
- Margono, S. (2004). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Rineka Cipta.
- Muljono, P. (2002). Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Sikap terhadap Profesi dengan Motivasi Kerja Pustakawan. *Perpustakaan Pertanian*, 11(1), 1–6. <http://repository.ipb.ac.id/handle/123456789/34368>
- Nurmasari. (2015). Peranan Penting Perencanaan dan Pengembangan Karier. *Publika : Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 1(2), 268–281. [https://doi.org/10.25299/JIAP.2015.VOL1\(2\).1564](https://doi.org/10.25299/JIAP.2015.VOL1(2).1564)

- Rahayu, S., & Himawan, D. (2018). Studi Evaluasi Kegiatan Pustakawan Berdasarkan Peraturan Menpan RB Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2014. *Jurnal Pustakawan Indonsia*, 17(2), 79–86. <https://journal.ipb.ac.id/index.php/jpi/article/view/28680/18136>
- Rahyudi, M. Z., Mulyani, M., & Yulianti, Y. (2019). Analisis faktor memilih karier jabatan fungsional pustakawan di Perpustakaan Pusat Universitas Padjadjaran. *Jurnal Kajian Informasi & Perpustakaan*, 7(2), 205–220. <https://doi.org/10.24198/JKIP.V7I2.23445>
- Rushendi. (2018). Persepsi Pustakawan Kementerian Pertanian terhadap Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya. *Media Pustakawan*, 25(1), 51–57. <https://doi.org/10.37014/MEDPUS.V25I1.192>
- Siregar, M. R. A. (2015). Kompetensi yang Harus Dimiliki Seorang Pustakawan (Pengelola Perpustakaan). *IQRA` : Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi (e-Journal)*, 9(2), 223–234. <https://doi.org/10.30829/IQRA.V9I2.119>
- Sulistyowati, E. Y. (2012). Peranan Pustakawan dalam Membentuk Citra Perpustakaan. *Info Persadha*, 10(2), 89–98. <https://journal.iainkudus.ac.id/index.php/Libraria/article/download/1245/pdf>.
- Trisliatanto, D. A. (2016). Analisis Faktor-Faktor Pengembangan Karier Pustakawan. *Palimpsets*, 2(7), 145–157. <http://journal.unair.ac.id/download-fullpapers-palime2469deb2c2full.pdf>.
- Widayanti, Y. (2014). Pengembangan Karier Pustakawan Melalui Jabatan Fungsional. *Libraria: Jurnal Perpustakaan*, 2(1), 137–149. <https://doi.org/10.21043/LIBRARIA.V2I1.1196>
- Yarman. (2014). Hubungan antara Motivasi Kerja Pegawai dan Pengembangan Karier dengan Prestasi Kerja Pegawai pada PDAM Tirtanadi Propinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 47–58. <https://doi.org/10.35126/ILMAN.V1I1.52>

