

**PENGARUH PELATIHAN DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
TERHADAP KINERJA PUSTAKAWAN PADA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

OLEH:

**GRACE ANGELIKA SIMAMORA
218320162**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 19/1/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repositori.uma.ac.id)19/1/26

**PENGARUH PELATIHAN DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
TERHADAP KINERJA PUSTAKAWAN PADA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area

**GRACE ANGELIKA SIMAMORA
218320162**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 19/1/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repositori.uma.ac.id)19/1/26

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pustakawan Pada Perpustakaan Universitas Sumatera Utara

Nama : Grace Angelika Simamora

NPM : 218320162

Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen

Disetujui Oleh:

Komisi Pembimbing

Pembanding



(Khairunnisak, SM, MM)

Pembimbing



(Dr. Hery Syahrial, S.E, M.Si)

Pembanding

Mengetahui :



(Ahmad Syahrial, MMgt, Ph.D, CIMA)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



(Dr. Fitriani Tobing, SE, M.Si)

Ketua Program Studi

Tanggal Lulus : 29 Agustus 2025

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pustakawan Pada Perpustakaan Universitas Sumatera Utara”** yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar serjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 29 Agustus 2025

Yang Menyatakan,



Grace Angelika Simamora

218320162

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI

UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Grace Angelika Simamora
NPM : 218320162
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis karya : Tugas Akhir Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul Pengaruh **“Pengaruh Pelatihan dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pustakawan Pada Perpustakaan Universitas Sumatera Utara”**

Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 29 Agustus 2025

Yang menyatakan,



Grace Angelika Simamora

RIWAYAT HIDUP



Nama	Grace Angelika Simamora
NPM	218320162
Tempat, Tanggal Lahir	Medan, 7 April 2002
Nama Orang Tua:	
Ayah	Bungaran Simamora
Ibu	Rohani Dahliana Pasaribu
Riwayat Pendidikan:	
SMP	SMP Negeri 3 Pematang Siantar
SMA/SMK	SMA Negeri 1 Pematang Siantar
Riwayat Studi di UMA	<ul style="list-style-type: none">- Pernah mengikuti Program Kreativitas Mahasiswa (PKM) Tahun 2022.- Penerima Beasiswa Bank Indonesia 2 Periode (Tahun 2023 - Tahun 2025)- Pernah mengikuti Program Magang di Balai Besar Pelatihan Vokasi & Produktivitas Medan (BBPVP Medan) pada September 2023 – Maret 2024.
Pengalaman Pekerjaan	-
No. HP/WA	082370244199
Email	graceasimamora74@gmail.com

UNIVERSITAS MEDAN AREA

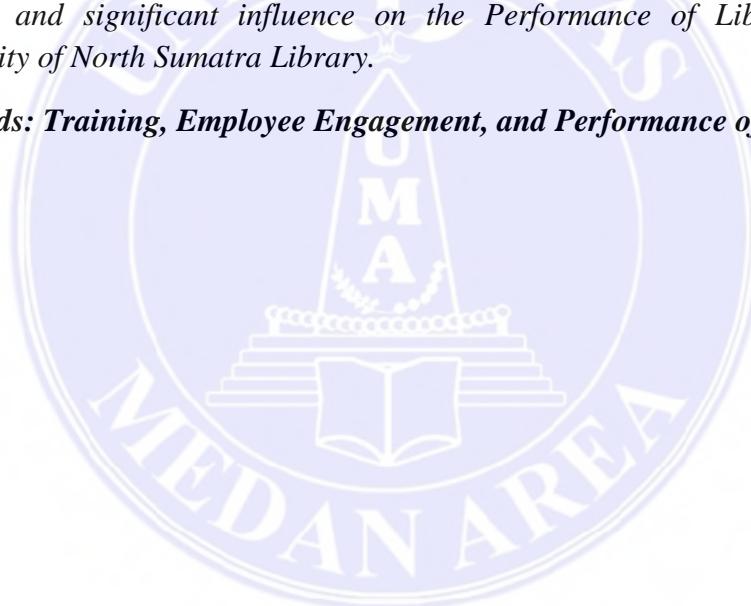
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 19/1/26

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the influence of Training and Employee Engagement on the Performance of Librarians at the University of North Sumatra Library. This research employs a quantitative approach using an associative research method. The sampling technique used is non-probability sampling with a saturated sampling method. Primary data were collected through the distribution of online questionnaires via Google Forms and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS Statistics 25. The results indicate that Training (X_1) has a positive and significant effect on Librarian Performance (Y), as effective training enhances skills and job performance. Employee Engagement (X_2) also has a positive and significant effect on Librarian Performance (Y), as emotional involvement and commitment to work motivate librarians to perform more optimally. Simultaneously, Training and Employee Engagement have a positive and significant influence on the Performance of Librarians at the University of North Sumatra Library.

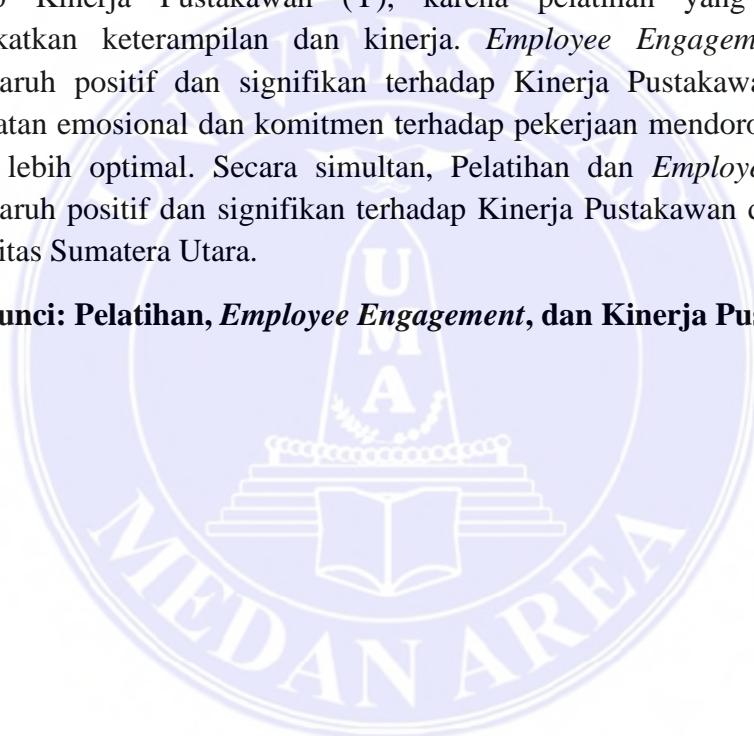
Keywords: *Training, Employee Engagement, and Performance of Librarian*



ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh Pelatihan dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pustakawan pada Perpustakaan Universitas Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian asosiatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan metode sampel jenuh. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan Google Form, dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS *Statistics* 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pustakawan (Y), karena pelatihan yang baik mampu meningkatkan keterampilan dan kinerja. *Employee Engagement* (X_2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pustakawan (Y), karena keterlibatan emosional dan komitmen terhadap pekerjaan mendorong pustakawan bekerja lebih optimal. Secara simultan, Pelatihan dan *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Sumatera Utara.

Kata Kunci: Pelatihan, *Employee Engagement*, dan Kinerja Pustakawan



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan Proposal Skripsi ini. Judul yang dipilih dalam penelitian ini ialah **“Pengaruh Pelatihan dan Employee Engagement terhadap Kinerja Pustakawan Pada Perpustakaan Universitas Sumatera Utara”** yang disusun untuk memenuhi persyaratan menyelesaikan pendidikan Strata 1 pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

Banyak terima kasih dan rasa syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus yang selalu ada disetiap proses hidup penulis, bermacam rintangan dan tantangan yang dihadapi dalam penulisan dan penyusunan skripsi ini, namun berkat pertolongan tangan-Nya skripsi ini dapat penulis selesai tepat waktu. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak bisa terwujud. Penulis ingin mengucapkan terima kasih terutama kepada Mama tercinta Rohani Dahliana Pasaribu yang telah menjadi ibu yang hebat dalam memberikan dukungan dan membesarkan peneliti dengan penuh kasih sayang serta doa yang tak ternilai, dan kepada ayah tercinta (Alm) Bungaran Simamora yang sudah tenang dan bahagia di surga. Berkat dukungan orang tersayang dan atas seizin-Nya peneliti dapat berkuliah hingga dapat menyelesaikan pendidikannya di Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Dalam kesempatan ini, peneliti juga ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Ahmad Rafiki, BBA, MMgt, Ph.D, CIMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr. Fitriani Tobing, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Khairunnisak, S.M, M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan, motivasi serta sarannya kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Dr. Hery Syahrial, S.E, M.Si selaku Dosen Pembanding yang telah memberikan saran dan masukan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Ir. Tohap Parulian Sihombing, M.Si sebagai Dosen Ketua, terimakasih telah memberikan saran kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.
7. Ibu Muthya Rahmi Darmansyah, S.E, M.Sc selaku Dosen Sekretaris yang memberikan saran dan masukan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area yang telah mendidik dan memberikan ilmunya kepada peneliti selama mengikuti perkuliahan.
9. Kepada ibu Laila Hadri Nasution, S.Sos, M.P selaku Kepala Perpustakaan dan ibu Sundari, S.Sos., M.Si selaku Wakil Kepala Perpustakaan yang telah

memberikan izin kepada peneliti untuk meneliti di Perpustakaan Universitas Sumatera Utara

10. Kepada ibu Lindawati Harahap, S.Sos selaku Kepala Sub Bagian Tata Usaha, ibu Evi Yulfimar, S.Sos selaku Kepala Bidang Dukungan Teknologi Informasi, ibu Mira Yunita selaku Kepala Urusan Kepegawaian dan Karsipan di Perpustakaan Universitas Sumatera Utara yang telah banyak membantu peneliti dalam administrasi dan memberikan informasi untuk mendukung penelitian ini.
11. Bapak dan Ibu Pustakawan di Perpustakaan Universitas Sumatera Utara yang telah bersedia membantu menjadi responden dalam penelitian ini.
12. Kepada sahabat penulis, Sonya, Julianna, Febriana yang telah menjadi seorang pendengar yang baik, memberi saran dan dukungan yang membangkitkan semangat penulis.
13. Kepada teman sekelas Nova Rajagukuk yang setia membersamai perjalanan dan perayaan meraih gelar ini, juga rekan sepermagangan, Royen dan Geby yang sudah bersedia membantu ketika ada hal yang tidak penulis ketahui dalam proses peraihan gelar ini.
14. *Last but not least, to myself. I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quiting, I wanna thank me for always being a giver dan trying give more than I receive, I wanna thank me for trying to do more right than wrong, I wanna thank me for just being me at all times.* Terima kasih untuk diri sendiri yang

sudah berjuang dan bertahan sejauh ini, tanpa lelah terus memperjuangkan yang terbaik. *Finnaly!* gelar S.M sudah tersemat dibelakang nama.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa memberikan balasan dan pahala yang berlipat ganda kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat membantu dan bermanfaat bagi semua yang membacanya. Terima kasih.

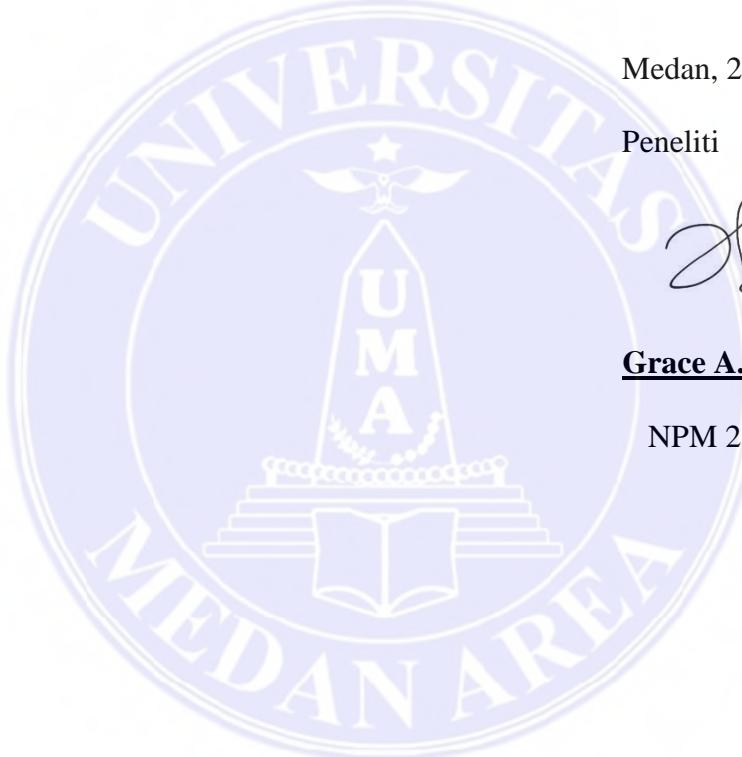
Medan, 29 Agustus 2025

Peneliti



Grace A. Simamora

NPM 218320162



DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Pertanyaan Penelitian	10
1.4 Tujuan Penelitian	10
1.5 Manfaat Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Kinerja Pustakawan	13
2.1.1 Definisi Kinerja Pustakawan	13
2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pustakawan	13
2.1.3 Indikator Kinerja Pustakawan	15
2.2 Pelatihan	17
2.2.1 Definisi Pelatihan	17
2.2.2 Tujuan dan Manfaat Pelatihan	18
2.2.3 Jenis-Jenis Pelatihan	21
2.2.4 Metode Pelatihan	22
2.2.5 Indikator Pelatihan	24
2.3 <i>Employee Engagement</i>	25
2.3.1 Definisi <i>Employee Engagement</i>	25
2.3.2 Kategori <i>Employee Engagement</i>	26
2.3.3 Indikator <i>Employee Engagement</i>	27
2.4 Penelitian Terdahulu	29
2.5 Pengaruh Antar Variabel	31
2.5.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pustakawan	32
2.5.2 Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Pustakawan	33
2.5.3 Pengaruh Pelatihan dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pustakawan	34
2.6 Kerangka Konseptual	35
2.7 Hipotesis Penelitian	36
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	37
3.1 Jenis Penelitian	37
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	37
3.2.1 Lokasi Penelitian	37
3.2.2 Rencana Waktu Penelitian	38

3.3 Definisi Operasional	38
3.4 Populasi dan Sampel	39
3.4.1 Populasi	39
3.4.2 Sampel	39
3.5 Jenis dan Sumber Data	40
3.6 Teknik Pengumpulan Data	40
3.7 Teknik Analisis Data	41
3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas	42
3.8.1 Uji Validitas	42
3.8.2 Uji Reliabilitas	44
3.9 Uji Asumsi Klasik	44
3.9.1 Uji Normalitas	45
3.9.2 Uji Multikoloniaritas	46
3.9.3 Uji Heteroskedastisitas	46
3.10 Uji Statistik	47
3.10.1 Analisis Linear Berganda.....	47
3.11 Uji Hipotesis	48
3.11.1 Uji Parsial (Uji t).....	48
3.11.2 Uji Simultan (F)	49
3.11.3 Uji Koefisien Determinan (R^2)	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	51
4.1 Hasil Penelitian	51
4.1.1 Gambaran Umum Perpustakaan USU	51
4.1.2 Visi, Misi dan Tujuan Perpustakaan USU	52
4.1.3 Struktur Organisasi Perpustakaan USU	55
4.2 Hasil Penelitian	56
4.2.1 Analisis Deskriptif Responden.....	56
4.2.2 Analisis Karakteristik Responden	56
4.2.3 Distribusi Jawaban Responden	58
4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik	69
4.3.1 Uji Normalitas.....	70
4.3.2 Uji Multikolinearitas	72
4.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	73
4.4 Analisis Regresi Linear Berganda	74
4.5 Uji Hipotesis	76
4.5.1 Uji Parsial (Uji t).....	76
4.5.2 Uji Simultan (Uji F)	77
4.5.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	78
4.6 Pembahasan	79
4.6.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pustakawan.....	79
4.6.2 Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Pustakawan	80
4.6.3 Pengaruh Pelatihan dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Pustakawan	82

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	84
5.1 Kesimpulan	84
5.2 Saran	85
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN.....	90



DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul	Halaman
Tabel 1.1	Hasil Pra-Survey Kinerja Pustakawan Perpustakaan USU dari Perspektif Mahasiswa/Pemustaka	3
Tabel 1.2	Jenis Pelatihan Pustakawan Perpustakaan USU.....	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3.1	Rencana Waktu Penelitian	38
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel.....	38
Tabel 3.3	Bobot Angket	41
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas	43
Tabel 3.5	Hasil Uji Reliabilitas	44
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	57
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi	58
Tabel 4.4	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Pelatihan (X ₁)	59
Tabel 4.5	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Employee Engagement (X ₂).....	62
Tabel 4.6	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Pustakawan (Y)	66
Tabel 4.7	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	71
Tabel 4.8	Uji Multikolinearitas	73
Tabel 4.9	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	74
Tabel 4.10	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	77
Tabel 4.11	Hasil Uji Simultan (Uji F)	77
Tabel 4.12	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	78

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul	Halaman
Gambar 1.1	Kerangka Konseptual	35
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Perpustakaan Universitas Sumatera Utara ..	56
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas Histogram	70
Gambar 4.3	Hasil Uji Normalitas Grafik Normal Probability Plot.....	71
Gambar 4.4	Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatterplot	73



DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Judul	Halaman
Lampiran 1	Kuesioner Penelitian	91
Lampiran 2	Jawaban Responden	96
Lampiran 3	Uji Validitas dan Reliabilitas	101
Lampiran 4	Uji Asumsi Klasik	103
Lampiran 5	Uji Hipotesis	105
Lampiran 6	Surat Izin Riset	106
Lampiran 7	Surat Selesai Riset	107



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan kemajuan zaman, tingkat persaingan antar perusahaan dan organisasi semakin meningkat. Dalam konteks tersebut, sumber daya manusia menjadi aset strategis yang sangat penting bagi organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas akan memberikan kontribusi signifikan dalam memperkuat daya saing, yang pada akhirnya berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja organisasi. Organisasi yang memiliki kinerja pegawai yang tinggi cenderung mencapai tujuan dengan lebih baik dan dapat bersaing dipasar yang semakin kompleks (Abbas D. S., dkk, 2020).

Salah satu kekuatan untuk mengalahkan persaingan antar organisasi adalah kebutuhan adanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan bertaleta. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada standar kinerja SDM-nya. Menurut Daft (2020) kinerja pegawai berarti kemampuan pegawai untuk mencapai tujuan baik pribadi maupun organisasi dengan menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien. Kinerja pegawai yang optimal merupakan keinginan organisasi untuk dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Setiap organisasi apapun bentuknya, baik organisasi bisnis, organisasi pemerintahan maupun organisasi sosial, selalu ingin mencapai beberapa tujuan. Salah satu organisasi pemerintahan adalah perpustakaan (Perpustakaan Nasional Republik Indonesia, 2015). Perpustakaan merupakan institusi pemberi layanan jasa, sebagai lembaga yang memberikan pelayanan di bidang jasa pustakawan yang

melayani pemustaka harus mampu memberikan pelayan prima, maka pustakawan harus senantiasa meningkatkan kinerja dan memberikan layanan terbaik kepada pemustaka, hal ini di karenakan tingkat kinerja pustakawan berbanding lurus dengan pemenuhan kebutuhan pemustaka.

Untuk mencapai perpustakaan yang baik tentu di butuhkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Sumber Daya Manusia yang berkualitas tersebut tidak lain adalah pustakawan. Melalui kinerja yang baik dan hasil kerja yang maksimal, pustakawan dapat mencegah penurunan mutu layanan perpustakaan dan bahkan memberikan dampak positif terhadap kepuasan dan pengalaman pemustaka. Kinerja pustakawan di perpustakaan universitas merupakan salah satu faktor kunci dalam menunjang kualitas layanan informasi dan pendidikan di lingkungan akademis. Pustakawan tidak hanya berperan dalam pengelolaan koleksi, tetapi juga dalam memberikan layanan yang mendukung proses belajar mengajar serta penelitian (Wicaksono & Ariyanti, 2020).

Bagi sebuah perpustakaan, pustakawan adalah aset yang sangat berharga (*the most valuable assets*). Oleh karena itu dalam menghadapi derasnya arus teknologi informasi dan guna meningkatkan pelayanan kepada pemustaka, dibutuhkan pustakawan-pustakawan yang kompeten, berkualitas, aktif, dinamis, konseptual, dan adaptif, serta berani keluar dari zona aman.

Kinerja pustakawan dalam mengelola sumber daya perpustakaan menjadi kunci dalam peningkatan kualitas layanan dan pencapaian tujuan perpustakaan yang optimal. Walaupun kinerja perpustakaan Universitas Sumatera Utara sudah tergolong baik, namun fenomena di lapangan menunjukkan masih belum

maksimalnya kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Sumatera Utara. Hal ini dapat dilihat dari hasil pra-survei yang dilakukan kepada 30 orang pemustaka dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1
Hasil Pra-survei Kinerja Pustakawan Perpustakaan USU dari Perspektif
Manahasiswa/Pemustaka

No	Pertanyaan	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Total
1.	Pustakawan melayani kebutuhan saya dengan cepat dan tanpa membuat saya menunggu lama	23	5	2	30
2.	Pustakawan aktif memperbarui informasi koleksi perpustakaan	20	3	7	30
3.	Pustakawan aktif mensosialisasikan terkait perpustakaan kepada pemustaka/mahasiswa	20	5	5	30
4.	Saya (pemustaka) melihat adanya inovasi baru dalam layanan perpustakaan (seperti layanan digital, peminjaman mandiri, dll)	18	8	4	30
5.	Koleksi buku di perpustakaan lengkap dan sesuai dengan kebutuhan saya (pemustaka)	22	5	3	30

Sumber: Hasil Pra-survei (2025)

Berdasarkan tabel 1.1, terdapat 7 orang mahasiswa yang menyatakan tidak setuju dan 3 orang menjawab netral pada pernyataan “Pustakawan aktif memperbarui informasi koleksi perpustakaan”, 5 orang menyatakan tidak setuju dan 5 orang menjawab netral untuk pernyataan “Pustakawan aktif mensosialisasikan terkait perpustakaan kepada pemustaka/mahasiswa, serta untuk pernyataan “Pustakawan melayani kebutuhan saya dengan cepat dan tanpa membuat saya menunggu lama” 2 orang menyatakan tidak setuju dan 5 orang menjawab netral, kemudian 4 orang mahasiswa menyatakan tidak setuju dan 8 orang menjawab netral untuk pernyataan terkait inovasi dalam perpustakan.

Hasil tersebut selaras dengan wawancara yang peneliti lakukan dengan beberapa mahasiswa/pemustaka, mereka (pemustaka) menyatakan bahwa adanya ketidaksesuaian informasi koleksi yang tersedia yang ada didalam website dengan

secara langsung di perpustakaan (diwebsite tersedia namun buku fisiknya di perpustakaan tidak tersedia) hal itu dikarenakan pustakawan tidak selalu langsung cepat dalam hal memperbarui informasinya di website, masih kurangnya sosialisasi terkait perpustakaan yang dilakukan oleh para pustakawan maupun pegawai dikarenakan penulis menemukan masih ada mahasiswa yang tidak tahu dimana letak perpustakaan dan bagaimana koleksi serta peraturan peminjaman maupun pemulangan koleksi buku di perpustakaan Universitas Sumatera Utara serta inovasi yang dilakukan masih tergolong kurang menurut perpektif mahasiswa/pemustaka.

Selain itu, kinerja pustakawan tentunya diukur dari pemenuhan akan pengembangan koleksi buku, pemustaka/mahasiswa yang peneliti wawancara menjawab sudah tergolong puas terhadap koleksi buku di Perpustakaan walaupun terkadang masih didapati bahwa ada koleksi buku yang tidak tersedia. Dari Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP Perpustakaan USU, 2023). Peneliti mendapati bahwa di Perpustakaan USU realisasi pengembangan koleksi buku hanya 40% yang terpenuhi dari yang ditargetkan, 25% koleksi buku dalam negeri dan 15% buku luar negeri. Selaras dengan wawancara yang penulis lakukan dengan pustakawan yang menangani terkait koleksi, penulis mendapati bahwa realisasi pengembangan koleksi yang belum maksimal tersebut dikarenakan beberapa buku memang sudah keluaran lama dan sulit bagi pustakawan untuk menemukannya.

Hal ini didukung juga dengan penelitian yang dilakukan Priatmana & Ritonga (2023), Pustakawan mengakui bahwa koleksi Perpustakaan Fakultas Ilmu Sosial

dan Ilmu Politik USU belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan informasi mahasiswa. Tidak ada cukup buku perpustakaan karena jumlahnya tidak cukup, dan juga sulit untuk menemukan buku perpustakaan. Dengan demikian, kinerja pustakawan Perpustakaan Universitas Sumatera Utara masih harus ditingkatkan lagi, karena masih ditemukannya beberapa masalah yang mempengaruhi kinerja pustakawan pada Perpustakaan Universitas Sumatera Utara.

Untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam bekerja agar efektifitas dan produktivitas dapat terlaksana secara efektif dalam suatu organisasi, maka pelatihan adalah suatu tata cara yang meliputi upaya-upaya yang dilakukan dalam bentuk dukungan yang diberikan kepada pegawai yang dilakukan oleh tenaga profesional atau instruktur (Audah, 2020). Menurut Edi Yusman, Yandra Rivaldo (2021) bahwa pegawai dibentuk dan diperlengkapi melalui pelatihan, yang meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku mereka.

Berbagai studi menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja individu. Sulistyani (2022) menyebutkan bahwa selain untuk memperbaiki serta meningkatkan kualitas kinerja seiring perkembangan teknologi, akan tetapi salah satu tujuan pelatihan adalah untuk mempersiapkan karyawan untuk mengikuti proses promosi jabatan atau pengembangan karir. Menurut Rampisela & Lumintang (2020), pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan

organisasi perusahaan. Dari beberapa definisi tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan merupakan suatu cara/*tool* untuk mengoptimalkan sumber daya manusia (Adha et al., 2019).

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan Afriwahyuni et al. (2023) menyatakan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian penelitian oleh Nabilah et al. (2023) hasilnya menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi berbeda dengan hasil penelitian Hamzah, M & Resdiana, E (2023) bahwa Pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan pustakawan, peneliti mendapati bahwa Perpustakaan Universitas Sumatera Utara telah melakukan berbagai kegiatan pelatihan kepada pustakawan guna meningkatkan kemampuan mereka agar bisa memberikan pelayanan yang maksimal kepada pemustaka. Jenis pelatihannya dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2
Jenis Pelatihan Pustakawan Perpustakaan Universitas Sumatera Utara

No	Pelatihan	Jumlah Pustakawan Yang Mengikuti
1.	Bimtek Lanjutan Sistem Informasi Surat Keputusan (SISKA)	2 orang
2.	Bimbingan Teknis Pemutakhiran Data Mandiri dan Asistensi Pelaporan SPT Tahunan	2 orang
3.	Bimtek Penanganan Disiplin bagi Dosen dan Tendik	3 orang
4.	Kursus Bahasa Inggris	15 orang
5.	Bimtek Operator RKA Satuan Kerja USU	1 orang
6.	Bimtek Pembuatan Surat Keputusan dengan penggunaan Sistem Informasi Surat Keputusan (SISKA) Angkatan II bagi Tenaga Kependidikan	1 orang
7.	Pelatihan Dasar Microsoft Office Angkatan I dan	2 orang
8.	Pelatihan Dasar Microsoft Office Angkatan III dan IV bagi Tendik	1 orang

No	Pelatihan	Jumlah Pustakawan Yang Mengikuti
9.	Pelatihan Teknis Pengelolaan Arsip Dinamis Angkatan III dan IV	1 orang
10.	Bimbingan Teknis Pengelola Keuangan di lingkungan Universitas Sumatera Utara	1 orang
11.	Pelatihan Teknis SAKIP (Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) Tingkat Dasar	6 orang

Sumber : *LAKIP Perpustakaan USU, 2023*

Berdasarkan tabel 1.2, pustakawan yang mengikuti pelatihan ada 34 orang pustakawan, dimana pelatihan yang diikuti adalah Bimbingan Teknis lanjutan Sistem Informasi Surat Keputusan, Bimbingan Teknis Pemutakhiran Data Mandiri dan Asuransi Pelaporan SPT Tahunan, Bimbingan Teknis Penanganan Disiplin bagi Dosen dan Tendik, Kursus Bahasa Inggris, Bimbingan Teknis Operator RKA (Rencana Kerja Anggaran), Bimbingan Teknis Pembuatan Surat Keputusan dengan penggunaan Sistem Informasi Surat Keputusan (SISKA), Pelatihan Dasar Microsoft Office Angkatan I dan Angkatan II bagi Tenaga Kependidikan, Pelatihan Dasar Microsoft Office Angkatan III dan IV bagi Tendik, Pelatihan Teknis Pengelolaan Arsip Dinamis Angkatan III dan IV, Bimbingan Teknis Pengelola Keuangan di lingkungan Universitas Sumatera Utara, Pelatihan Teknis SAKIP (Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) Tingkat Dasar.

Hal penting lainnya yang dapat memaksimalkan kinerja individu dalam organisasi adalah perasaan bangga dan adanya pengakuan atas diri seorang karyawan. *Employee engagement*, atau keterlibatan karyawan, merupakan faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Shuck dan Wollard (2019), karyawan yang terlibat secara emosional dalam pekerjaan mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi. Keterlibatan ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk dukungan manajemen, lingkungan kerja, dan kesempatan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan. Dengan adanya karyawan yang terlibat secara aktif di dalam perusahaan menandakan bahwa perusahaan tersebut memiliki sistem kerja yang positif.

Karyawan yang terlibat secara emosional dengan perusahaan cenderung lebih produktif dan loyal. Penelitian oleh Saks (2020) menunjukkan bahwa *employee engagement* dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk dukungan manajemen dan lingkungan kerja yang positif. Selain itu, penelitian oleh Albrecht et al. (2022) menekankan pentingnya *employee engagement* dalam meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara pelatihan, pengembangan karir, dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Namun, masih terdapat sedikit penelitian yang mendalami hal ini dalam konteks pustakawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Harmoko (2018) menghasilkan bahwa *employee engagement* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pustakawan. Kemudian penelitian berikutnya hasil penelitian yang dilakukan Harefa, HS (2020) menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Sumatera Utara.

Di Perpustakaan Universitas Sumatera Utara, meskipun telah dilakukan berbagai program pelatihan dan peningkatan *employee engagement* pustakawan, namun masih terdapat tantangan dalam mencapai kinerja pustakawan yang optimal. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan

employee engagement terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Sumatera Utara.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi positif bagi praktik manajemen SDM di perpustakaan serta mendorong pertumbuhan dan keberlanjutan perpustakaan di masa depan. Latar belakang tersebut yang membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pustakawan Pada Perpustakaan Universitas Sumatera Utara”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

Dalam beberapa tahun terakhir, Perpustakaan Universitas Sumatera Utara menghadapi tantangan yang signifikan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawainya. Hasil pra-survei yang dilakukan menunjukkan bahwa di Perpustakaan Universitas Sumatera Utara Peneliti menemukan bahwa pemenuhan koleksi buku masih harus diperhatikan dan masih kurangnya kegiatan untuk mensosialisasikan perpustakaan kepada para pemustaka.

Berdasarkan penelitian terdahulu bahwa variabel Pelatihan dan *Employee Engagement* ini masih diminati untuk diteliti, dan peneliti mendapati bahwa variabel Pelatihan dan *Employee Engagement* ini banyak diteliti untuk mengukur kinerja karyawan ataupun pegawai namun masih sedikit yang meneliti dalam konteks Pustakawan dan belum banyak yang meneliti hal ini di Perpustakaan Universitas Sumatera Utara.

Untuk itulah peneliti ingin melakukan penelitian mengenai Kinerja Pustakawan Pada Perpustakaan Universitas Sumatera Utara dengan menggunakan variabel Pelatihan dan *Employee Engagement* sebagai variabel independen.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, ada beberapa pertanyaan dalam penelitian, yakni sebagai berikut:

1. Apakah Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pustakawan pada Perpustakaan Universitas Sumatera Utara?
2. Apakah *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pustakawan pada Perpustakaan Universitas Sumatera Utara?
3. Apakah Pelatihan dan *Employee Engagement* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pustakawan pada Perpustakaan Universitas Sumatera Utara?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengkaji Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pustakawan pada Perpustakaan Universitas Sumatera Utara
2. Untuk mengkaji *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pustakawan pada Perpustakaan Universitas Sumatera Utara

3. Untuk mengkaji Pelatihan dan *Employee Engagement* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pustakawan pada Perpustakaan Universitas Sumatera Utara

1.5. Manfaat Penelitian

1. Bagi Organisasi/Perusahaan

Memberi masukan kepada Perpustakaan dalam peningkatan kinerja pegawainya. Penelitian ini dapat membantu perpustakaan dalam merumuskan strategi untuk meningkatkan kinerja dan keterikatan pegawainya.

2. Bagi Pihak Akademis

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam memahami hubungan antara pelatihan, *employee engagement*, dan kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Menambah wawasan peneliti mengenai pengaruh Pelatihan dan *Employee Engagement* terhadap kinerja pustakawan pada Perpustakaan Universitas Sumatera Utara

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang ingin mengeksplorasi topik serupa dalam konteks yang berbeda

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Pustakawan

2.1.1 Definisi Kinerja

Kinerja adalah hasil dari aktivitas yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam periode tertentu. Menurut Armstrong (2020), kinerja dapat didefinisikan sebagai "seperangkat hasil yang diharapkan dari pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka." Kinerja tidak hanya mencakup hasil akhir, tetapi juga proses yang dilalui untuk mencapai hasil tersebut. Dalam konteks organisasi, kinerja sering diukur berdasarkan pencapaian tujuan, efisiensi, dan efektivitas. Menurut Kasmir (2019), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang berdasarkan standar yang ditetapkan. Afandi (2021) menambahkan bahwa kinerja mencakup kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya.

Hasil dari kinerja pustakawan merupakan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan prosedur dan peraturan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan, sehingga para pustakawan tersebut memberikan dukungan yang positif terhadap organisasi dalam melaksanakan program-program yang telah ditetapkan sehingga akan lebih mudah dalam mencapai tujuan organisasi. Menciptakan kinerja yang baik karyawan berusaha untuk mencapai sasaran agar mendapatkan hasil yang maksimal dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan guna mencapai tujuan perusahaan. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang untuk melakukan kegiatan sesuai dengan

tanggung jawab dengan pencapaian target yang telah diinginkan oleh Perusahaan ataupun Organisasi.

Dalam konteks pustakawan, kinerja merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh pustakawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka di perpustakaan. Menurut Kaur, R., & Kaur (2022), kinerja pustakawan dapat didefinisikan sebagai "kemampuan pustakawan untuk memberikan layanan informasi yang berkualitas, mengelola koleksi, dan mendukung proses pembelajaran serta penelitian." Kinerja ini mencakup berbagai aspek, termasuk efisiensi dalam pengelolaan sumber daya, kualitas layanan kepada pengguna, dan kontribusi terhadap pengembangan perpustakaan.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pustakawan

Menurut beberapa penelitian yang telah dilakukan, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pustakawan meliputi:

1. Pelatihan

Setiap lembaga atau perusahaan memerlukan pelatihan sebagai bagian penting dalam mendukung operasional, baik untuk membekali pegawai baru dengan pemahaman dasar, maupun untuk memperbarui pengetahuan pegawai lama ketika prosedur mengalami perubahan. Begitupun dalam dunia perpustakaan. Hal serupa juga terjadi di lingkungan perpustakaan, di mana pustakawan senior mentransfer pengetahuan kepada pustakawan baru, dan tetap membuka diri terhadap informasi baru yang berkaitan dengan tugas-tugas mereka. Suatu Instansi akan semakin menyadari bahwa pelatihan itu penting untuk menyesuaikan diri dan berkembang, adalah

suatu proses yang berkesinambungan atau kontinyu (Sundari, 2019). Agar pustakawan memiliki semangat kerja, berdedikasi, loyalitas dan sikap terpuji lainnya maka perlu direncanakan program pelatihan. Pelatihan dapat diberikan secara periodik dan terprogram. Pelatihan yang dijalani oleh pustakawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja pustakawan. Program pelatihan penting untuk dilakukan dengan berbagai alasan, diantaranya karena adanya karyawan/pegawai baru, adanya alat-alat baru, ada sistem baru dan sebagainya (Sarwono et al., 2018).

2. *Employee Engagement*

Employee engagement atau rasa ketertarikan pustakawan atau pengelola perpustakaan terhadap pekerjaan adalah hal yang sangat penting bagi sebuah organisasi perpustakaan dan menjadi faktor penentu di balik tinggi rendahnya kinerja suatu perpustakaan. *Employee engagement* merupakan salah satu cara untuk membuat pustakawan memiliki loyalitas yang tinggi, sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan pekerjaan secara sukarela (Ilahi, 2022). *Employee engagement* dapat membuat pustakawan antusias dalam bekerja yang melibatkan diri secara psikologis, baik secara fisik, kognitif maupun emosional yang akan mengarahkan energinya sehingga akan memberikan usaha terbaiknya selaras dengan prioritas strategik organisasi, serta merasa sulit melepaskan diri dan pekerjaan yang dikarakteristik oleh giat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan (*absorption*), (Harmoko, 2018).

2.1.3 Indikator Kinerja Pustakawan

Menurut Sedarmayanti (dalam Satria, 2023) indikator kinerja pustakawan dapat diukur melalui:

1) Kualitas kerja

Tingkat kesesuaian dan ketelitian hasil kerja pustakawan dengan standar yang ditetapkan oleh perpustakaan.

2) Ketepatan Waktu

Kemampuan pustakawan menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

3) Pengelolaan Koleksi

Kemampuan pustakawan dalam mengelola koleksi perpustakaan, termasuk katalogisasi, inventarisasi, dan pemeliharaan koleksi.

4) Kapabilitas

Upaya pustakawan dalam memberikan pelayanan untuk meningkatkan kemampuan pengguna dalam mengakses, mengevaluasi, dan menggunakan informasi secara efektif.

5) Inovasi Kerja

Kemampuan pustakawan untuk menciptakan atau mengimplementasikan ide-ide baru yang dapat meningkatkan layanan perpustakaan.

Pada era digital saat ini, perpustakaan dituntut untuk terus menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi informasi. Proses akreditasi menjadi salah satu upaya untuk menjamin bahwa perpustakaan mampu bertransformasi mengikuti perkembangan zaman, khususnya dalam menyediakan layanan berbasis digital serta

memperluas akses informasi yang dapat dijangkau dengan lebih mudah oleh pengguna. Melalui proses akreditasi, suatu perpustakaan dinilai secara menyeluruh berdasarkan aspek layanan, koleksi, sarana dan prasarana, sumber daya manusia, serta manajemen dan tata kelola. Hal ini sejalan dengan pendapat Siregar dan Wulandari (2021) yang menyatakan bahwa akreditasi perpustakaan adalah bentuk pengakuan formal terhadap pemenuhan standar mutu layanan dan pengelolaan perpustakaan yang dilakukan secara objektif dan terukur. Dengan demikian, akreditasi bukan hanya sebagai bentuk penilaian administratif, tetapi juga sebagai indikator strategis dalam menilai dan meningkatkan kinerja perpustakaan secara menyeluruh.

Selain itu, indikator kinerja pustakawan diatur dalam SNI ISO 11620:2023, standar ini menetapkan persyaratan indikator kinerja untuk perpustakaan dan menetapkan seperangkat indikator untuk digunakan oleh semua jenis perpustakaan. Berikut adalah beberapa indikator kinerja pustakawan menurut SNI ISO 11620:2023:

- 1) Indikator *Resources, Access, and Infrastructure* (Sumber daya, akses, dan infrastruktur)

Indikator yang mengukur kecukupan dan ketersediaan sumber daya dan layanan perpustakaan (misalnya, staf, koleksi, tempat pemustaka).

- 2) Indikator *Use* (Penggunaan)

Mengukur penggunaan sumber daya dan layanan perpustakaan (misalnya peminjaman, pengunduhan, dan penggunaan fasilitas).

- 3) Indikator *Efficiency* (Efisiensi)

Mengukur efisiensi sumber daya dan layanan, misalnya biaya per peminjaman, akses atau pengunduhan sumber daya elektronik; waktu yang diperlukan untuk memperoleh atau memproses dokumen; dan tingkat pengisian jawaban yang benar.

4) Indikator *Potentials and Development* (Potensi dan Pengembangan)

Mengukur seberapa mudah masukan perpustakaan ke dalam bidang layanan dan sumber daya yang sedang berkembang, dan kemampuannya untuk memperoleh dana yang cukup untuk pengembangan, misalnya persentase pengeluaran untuk sumber daya elektronik dan kehadiran staf pada pelatihan formal.

2.2 Pelatihan

2.2.1 Definisi Pelatihan

Pelatihan yaitu suatu proses memberikan pengetahuan dan mengajarkan keahlian yang perlu dan sikap agar karyawan bisa menjalankan tanggungjawabnya sesuai standar yang ada. pelatihan menekankan kepada kebutuhan tertentu dalam pekerja, di mana ini bertujuan memperbaiki kinerja, menyiapkan individu untuk perubahan yang mungkin terjadi atau meminta untuk menjalankan tugas yang belum pernah dilakukan sebelumnya (Reza et al., 2018).

Menurut (Meidita, 2019), pelatihan yakni suatu proses membekali dan membentuk karyawan dengan menambah perilaku, pengetahuan, kemampuan, serta keahlian yang berarti semua itu akan membentuk kesesuaian sikap karyawan seperti yang perusahaan harapkan. Proses pembelajaran dan pelatihan yang memberikan

peluang bagi karyawan menjalankan pekerjaan saat ini sesuai standar perusahaan.

Mengacu pemaparan dari (Resnadita, 2020) yang mengemukakan bahwa pelatihan adalah perubahan perilaku yang lebih baik melalui pengalaman, kepada orang yang belum memiliki pengetahuan atau pengalaman. Sedangkan menurut Nassazi dalam (Neza & Rivai, 2020), pelatihan sudah terbukti menjadikan kinerja perusahaan ataupun karyawan meningkat dengan mempengaruhi kinerja secara positif lewat pengembangan perilaku, kompetensi, kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan karyawan.

Mengacu pemaparan tersebut, disimpulkan bahwa pelatihan yakni proses untuk menjadikan kompetensi karyawan meningkat serta bisa melatih kemampuan, pengetahuan, keahlian, dan keterampilan karyawan untuk menjalankan pekerjaan dengan efisien dan efekif demi pencapaian tujuan di suatu perusahaan.

2.2.2 Tujuan dan Manfaat Pelatihan

1. Tujuan Pelatihan

Suparyadi (2020) mengungkapkan Pelatihan memiliki beberapa tujuan sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan produktivitas karyawan yang telah menguasai pengetahuan dan memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya akan mampu berkerja dengan lebih baik daripada karyawan yang kurang menguasai pengetahuan dan tidak memiliki keterampilan di bidang pekerjaanya tersebut.
- 2) Meningkatkan efektivitas dan efisiensi penguasaan pengetahuan dan meningkatnya keterampilan yang sesuai pada bidang pekerjaannya yang

diperoleh karyawan dari suatu program pelatihan akan membuat mereka mampu bekerja secara lebih efektif dan efisien.

- 3) Meningkatkan daya saing karyawan yang terlatih dengan baik tidak hanya mampu meningkatkan produktivitas, tetapi juga akan mampu bekerja, semakin efektif dan efisien, sehingga dapat meningkatkan daya saing antar perusahaan. Bekerja secara efektif berarti mampu menghasilkan produk yang standar sesuai dengan keinginan konsumen dan secara efisien berarti mampu menghasilkan jumlah produk yang sama, karyawan ini menggunakan sumber daya yang lebih sedikit.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa tujuan pelatihan merupakan salah satu cara untuk megembangkan kemampuan dan keahlian karyawan sehingga dapat menyesuaikan diri dan dapat meningkatkan kinerja untuk mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan.

2. Manfaat Pelatihan

Menurut Suparyadi (2020), pelatihan memiliki beberapa manfaat, yaitu:

- 1) Meningkatkan Kemandirian : Pegawai yang telah menguasai pengetahuan dan memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya akan lebih mandiri dan hanya memerlukan sedikit bantuan dari atasan maupun rekan kerja untuk melaksanakan tugasnya.
- 2) Meningkatkan Motivasi : Motivasi yang telah dilatih sesuai dengan bidang pekerjaannya akan mengalami peningkatkan. Hal ini disebabkan oleh dua hal, yaitu pertama, bahwa dengan menguasai pengetahuan dan

keterampilan, maka pegawai akan menjadi lebih yakin dan percaya diri dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Kedua, bahwa pelatihan memberikan kesadaran kepada pegawai karena telah menjadi bagian dan diperlukan kontribusinya oleh perusahaan, sehingga mereka merasa dihargai oleh perusahaan.

- 3) Menumbuhkan Rasa : Memiliki Rasa yang telah diakui keberadaannya sangat diperlukan oleh perusahaan serta pemahamannya tentang tujuan-tujuan perusahaan yang diperoleh selama pelatihan dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab pada diri setiap pegawai terhadap masa depan perusahaan.
- 4) Mengurangi Keluarnya Pegawai : Pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan sesuai bidang pekerjaannya akan merasa nyaman. Kenyamanan dalam bekerja dapat disebabkan dengan adanya rasa dihargai dan perusahaan akan merasa puas, sehingga mereka tidak ada berpikir untuk keluar dari pekerjaannya sekarang dan mencari pekerjaan di perusahaan lainnya.
- 5) Meningkatkan Laba Perusahaan : Pegawai yang terlatih dengan baik akan mampu memproduksi barang atau jasa yang dapat memuaskan konsumen, sehingga hal ini dapat medorong konsumen menjadi setia dan loyal terhadap perusahaan. Konsumen yang setia dan loyal akan melakukan pembelian kembali dan bahkan merekomendasikan kepada orang lain untuk mengkonsumsi barang atau jasa seperti mereka. Dengan demikian sangat

mungkin penjualan menjadi lebih banyak, sehingga laba perusahaan dapat meningkat.

Dengan adanya pelatihan terhadap karyawan, diharapkan kemampuan karyawan dapat meningkat sehingga dapat memberikan manfaat bagi kemajuan perusahaan. Selain perusahaan, pelatihan juga dapat digunakan sebagai salah satu cara untuk memperoleh kemampuan dibidang tertentu sesuai dengan keahliannya.

2.2.3 Jenis-Jenis Pelatihan

Akrani (2016) mengatakan ada beberapa jenis pelatihan itu adalah sebagai berikut:

1) *Induction Training* (Pelatihan Induksi)

Induction training bertujuan mengenalkan perusahaannya kepada karyawan yang baru diangkat. Hal ini merupakan pelatihan yang singkat dan informatif yang diberikan setelah bergabung dengan organisasi tersebut. Tujuannya yaitu memberikan informasi kepada karyawan.

2) *Job Training* (Pelatihan Pekerjaan)

Job training berkaitan dengan pekerjaan khusus, tujuannya untuk memberi informasi dan petunjuk yang sesuai kepada karyawan sehingga memungkinkan mereka melaksanakan tugasnya secara sistematis, tepat, efisien dan akhirnya dengan percaya diri.

3) *Training For Promotion* (Pelatihan Untuk Promosi)

Training for promotion adalah pelatihan yang diberikan setelah promosi tetapi sebelum bergabung pada posisi yang lebih tinggi. Tujuannya adalah

memberi kesempatan pada karyawan melakukan penyesuaian diri dengan tugas pekerjaan di level lebih tinggi.

4) *Refresher Training* (Pelatihan Penyegaran)

Refresher training merupakan pembaharuan keterampilan profesional, informasi dan pengalaman seseorang yang menduduki posisi eksekutif penting.

5) *Training For Managerial Development* (Pelatihan Untuk Pengembangan Manajerial)

Training for managerial development diberikan kepada manager agar meningkatkan efisiennya dengan demikian, memungkinkan mereka menerima posisi yang lebih tinggi.

Beberapa jenis pelatihan sumber daya manusia diatas yang bisa dilakukan oleh karyawan. Dengan melakukan pelatihan secara bertahap, seorang karyawan dapat memastikan bahwa memiliki kualitas yang semakin baik. Dengan kualitas sumber daya manusia yang semakin baik maka perusahaan dapat semakin maju dan berkembang.

2.2.4 Metode Pelatihan

Menurut Suparyadi (2020), ada beberapa metode pelatihan yaitu:

1) Metode *Hands-On*

Metode ini memungkinkan seseorang dilatih tidak hanya untuk mendengarkan tugas-tugas apa yang harus dilakukan, tetapi memberikan peluang kepada peserta pelatihan untuk benar-benar melakukan tugas-tugas

tersebut. Metode ini sangat bermanfaat bagi peserta karena dapat memberikan praktik sebenarnya yang membuat lebih mudah dipahami tentang apa yang dipikirkan oleh peserta pelatihan.

2. Metode *On The Job Training* (OJT)

Metode pelatihan OJT merupakan salah satu metode yang paling baik untuk memberikan keterampilan atau kecakapan yang tinggi kepada karyawan, karena metode ini direncanakan, diorganisasikan dan dilakukan di tempat kerja serta para karyawan dilatih bagaimana cara mereka melakukan tugas-tugas pekerjaannya dimana mereka digaji untuk itu. Dengan demikian, metode ini mampu memberikan gambaran nyata baik dari aspek situasi dan kondisi lingkungan kerja sehari-hari maupun dari aspek perilaku kerja

3. Metode *Off The Job Training*

Metode *off the job training* adalah suatu metode pelatihan yang dilakukan di luar tempat kerja. Metode *off the job training* terdiri dari aktivitas-aktivitas yang dilakukan karyawan di luar tugas-tugas pekerjaannya sehari-hari dengan tujuan utama untuk memperbaiki dan mengembangkan perilaku manager agar berkinerja lebih tinggi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa metode pelatihan merupakan suatu cara untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan kecakapan pustakawan agar menjadi lebih berkualitas.

2.2.5 Indikator Pelatihan

Mangkunegara dalam (Sudaryo et al., 2018) memberikan pemaparan bahwa pelatihan mencakup indikator di bawah ini:

1. Instruktur

Mengingat bahwa secara umum orientasi pelatih adalah untuk meningkatkan keterampilan, maka pemilihan pelatih untuk memberi pelatihan adalah yang sungguh-sungguh berkualifikasi memadai sesuai bidang yang dibutuhkan, kompeten dan juga profesional.

2. Peserta Pelatihan

Penting untuk menyeleksi peserta pelatihan menurut kualifikasi dan persyaratan tertentu yang sesuai, dan juga pemilihan peserta pelatihan haruslah bersemangat tinggi untuk mengikuti pelaksanaan pelatihan.

3. Materi Pelatihan

Materi pelatihan haruslah mengikuti perkembangan yang ada supaya peserta pelatihan bisa memahami masalah pada kondisi saat ini serta pelatihan sumber daya manusia adalah materi yang akan diberikan selaras akan sasaran yang ada.

4. Metode Pelatihan

Jika metode pelatihan sesuai akan komponen peserta pelatihan dan jenis materi maka akan lebih efektif.

5. Kualifikasi Peserta

Tujuan yang perusahaan tetapkan terutama menyangkut penyusunan rencana serta menetapkan hasil dan sasaran yang diharapkan dari suatu

pelatihan. Sebelumnya juga perlu untuk mensosialisasikan tujuan pelatihan pada peserta supaya peserta bisa paham terhadap pelatihan yang diikuti.

2.3 Employee Engagement

2.3.1 Definisi Employee Engagement

Employee engagement dapat diartikan sebagai bentuk *sense of belonging* yang dimiliki karyawan terhadap tempat ia bekerja. Adanya rasa memiliki terhadap apa yang dijalani saat ini termasuk pada tempat kerja dapat ditunjukkan dengan beberapa sikap seperti rasa antusias, inisiatif yang tinggi, berusaha sungguh-sungguh, serta gigih dalam melakukan suatu pekerjaan dimana karyawan tidak hanya berorientasi pada gaji melainkan mereka turut untuk membantu perusahaan mencapai tujuan atau misi perusahaan (Hali, 2019). Schaufeli dan Bakker (Cendani & Tjahjaningsih, 2016) menggambarkan bahwa jika karyawan memiliki tingkat engagement atau keterikatan emosi yang tinggi terhadap perusahaan dapat membuat karyawan memiliki semangat yang lebih tinggi dalam menyelesaikan tugasnya dan cenderung memiliki kualitas kerja yang baik.

Berkontribusi dalam suatu pekerjaan tidak cukup hanya melibatkan fisik dan logika saja sebab Thesiasari (2019) menjelaskan bahwa employee engagement merupakan unsur psikologi dimana karyawan merasa memiliki kepentingan dalam mencapai keberhasilan perusahaan atau organisasi melalui kinerja terbaik yang mereka hasilkan. Sedangkan, Sandhya dan Sulphey (2021) mengungkapkan bahwa “*Employee engagement is an employee's positive or negative emotional attachment to their job, colleagues and organization that profoundly influences their willingness to learn and perform at work*”. Pendapat Sandhya dan Sulphey tersebut

menjelaskan bahwa *employee engagement* adalah keterikatan emosional positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaan, kolega, dan organisasi mereka yang sangat memengaruhi kesediaan mereka untuk mau belajar dan bekerja di tempat kerja, (Sandhya S, 2021)

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat dikatakan bahwa *employee engagement* adalah sebuah keterikatan yang dimiliki oleh seorang karyawan dengan perusahaan yang direfleksikan melalui kesadaran penuh untuk mau terlibat dalam hal-hal yang berkaitan dengan perusahaan serta berusaha untuk turut berkontribusi mencapai tujuan atau misi Perusahaan

2.3.2 Kategori *Employee Engagement*

Terdapat tiga perbedaan tipe dalam kategori engagement yang menunjukkan telah sampai mana level engagement yang dimiliki seorang karyawan dengan perusahaan. Gallup (Tesavrita, dkk., 2019) menjelaskan tipe kategorinya sebagai berikut:

1. Engaged

Karyawan yang telah *engaged* secara penuh dengan perusahaan akan lebih totalitas dalam bekerja. Secara natural mereka telah mengetahui apa yang dapat dihasilkan dari peran mereka di perusahaan. Pada tipe ini rasa keingintahuan terhadap perusahaan atau tempat kerja mereka sangatlah tinggi. Sehingga ciri-ciri yang ditunjukkan yaitu adanya antusiasme, semangat, inisiatif, dan adanya motivasi yang tinggi dalam bekerja.

2. Not engaged

Pada tipe *not engaged* para karyawan cenderung hanya fokus pada menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan tidak tertarik untuk terlibat lebih jauh dari aktivitas perusahaan. Para karyawan tidak memiliki hubungan psikologis dan emosional yang tinggi dengan perusahaan. Sehingga apa yang dikerjakan hanya sebatas menggugurkan kewajiban sebagai seorang karyawan.

3. *Actively disengaged*

Pada tipe ini karyawan sama sekali tidak memiliki semangat dalam bekerja bahkan tak jarang dengan sengaja menunjukkan ketidak bahagiannya dengan pekerjaan atau perusahaan. Para karyawan seperti ini secara fisik nyata ada di tempat kerjanya namun pikiran dan hatinya seolah-olah ingin segera keluar dari perusahaan, hanya saja ada hal-hal yang memaksa mereka untuk tetap bertahan.

2.3.3 Indikator *Employee Engagement*

Menurut Mathis (dalam Hadydjah, 2021) indikator keterlibatan dan partisipasi karyawan (*employee engagement*) adalah sebagai berikut :

1. Partisipasi Kerja

Partisipasi berupa sumbangan ide, pendapat atau nuah pikiran konstruktif, baik menyusun program maupun untuk memperlancar pelaksanaan program dan mewujudkannya dengan memberi pengalaman dan pengetahuan guna mengembangkan pekerjaan yang ditekuni.

2. Tanggung Jawab

Tanggung jawab sebagai sebuah kewajiban individu untuk melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan. Walaupun seringkali dibenarkan seorang atasan dalam melaksanakan tugas dapat memberikan otoritasnya kepada bawahan yang dianggap mampu dan mempunyai kualifikasi untuk menjalankannya.

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

4. Komitmen Kerja

Seseorang yang tidak memiliki komitmen, sebenarnya ia ahli dibidangnya, hanya saja ia bekerja dengan separuh hati. Karyawan yang memiliki suatu komitmen, ia akan bekerja secara total, mencurahkan perhatian, pikiran dan tenaga dan waktunya, ia mengerjakan apa yang diharapkan oleh Perusahaan ataupun organisasi.

5. Berbagai Pengetahuan

Berbagi pengetahuan merupakan salah satu metode Manajemen Pengetahuan yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota kelompok, organisasi, instansi atau perusahaan untuk berbagi pengetahuan yang mereka miliki kepada anggota lain dalam suatu tempat kerja.

6. Semangat Kerja

Semangat kerja adalah sikap individu untuk bekerja sama dengan disiplin dan rasa tanggung jawab terhadap kegiatannya. Semangat kerja sebagai suatu kegiatan dalam melaksanakan pekerjaan secara cepat dan lebih baik menyelesaikan kegiatan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa penelitian terdahulu adalah penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain yang berkaitan dengan topik yang sama atau mirip dengan topik yang akan diteliti. Penelitian terdahulu merupakan kumpulan dari beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu yang ada kaitannya dengan penelitian yang akan dilakukan ini. Maka secara utuh detail penelitian terdahulu dapat dilihat dari tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Herlina Sari Harefa (2020)	Pengaruh Efikasi Diri dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pustakawan Di Perpustakaan Universitas Sumatera Utara	Variabel Independen: Efikasi Diri (ED), Employee Engagement (EE) Variabel Dependend: Kinerja Pustakawan (KP)	Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan peneliti, didapati hasil bahwa: ED → KP = berpengaruh positif dan signifikan EE → KP = berpengaruh positif dan signifikan
2.	Bella Septiyana (2022)	Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan dengan	Variabel Independen: Pelatihan (P), Pengembangan	Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan peneliti didapati hasil bahwa:

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
		Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Kantor Pusat Lembaga Xyz)	Karir (PK), Employee Engagement (EE) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (KK)	P → EE = memiliki pengaruh signifikan PK → EE = memiliki pengaruh signifikan P → KK = tidak memiliki pengaruh signifikan EE → KK = memiliki pengaruh signifikan
3.	Sapto Harmoko (2018)	Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Pustakawan Di Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta	Variabel Independen: Employee Engagement (EE) Variabel Dependen: Kinerja Pustakawan (KP)	Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan peneliti, didapati hasil bahwa: EE → KP = berpengaruh positif dan signifikan, pengaruh EE terhadap KP adalah sebesar 32,5%
4.	Anyaegbu & Wali (2021)	<i>Influence Of Staff Training And Development On Employee Performance In Selected University Libraries In South-West, Nigeria</i>	Variabel Independen: Pelatihan/Training (P), Pengembangan Staff (PS) Dependen Variabel: Kinerja Pustakawan/Employee Performance (KP)	Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan peneliti, didapati hasil: P → KP = memiliki pengaruh positif dan signifikan
5.	Madukoma (2014)	<i>Effect of Training and Motivation on Job Performance of Library Personnel of University of Lagos, Lagos State, Nigeria</i>	Variabel Independen: Training/Pelatihan (P), Motivasi (M) Variabel Dependen: Kinerja Pustakawan (KP)	Pelatihan memotivasi pustakawan yang bekerja di Universitas Lagos untuk melaksanakan tugas mereka. Hal ini akan meningkatkan kinerja pustakawan dalam pekerjaan mereka.
6.	Sarwono (2018)	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pustakawan Universitas Gadjah Mada	Variabel Independen: Pendidikan (Pn) dan Pelatihan (P) Variabel Dependen: Kinerja Pustakawan (KP)	Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan peneliti, didapati hasil: Pn dan P → KP = berpengaruh positif
7.	Savitri & Wahyuni (2018)	Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Arsip Kabupaten Sidoarjo	Variabel Independen: Pelatihan (P) dan Lingkungan Kerja (LK) Variabel Dependen: Kinerja Pegawai (KP)	Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan peneliti, didapati hasil: P → KP = berpengaruh positif dan signifikan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
8.	Sibarani et al., (2023)	<i>The Effect Of Employee Engagement And Training On Employee Performance Through Organizational Commitment</i>	Variabel Independen: Employee Engagement (EE), Pelatihan (P) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (KK)	Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan peneliti, didapati hasil: P → KP = memiliki pengaruh positif dan signifikan EE → KP = memiliki pengaruh positif dan signifikan
9.	Yatimin, S (2021)	Pengaruh Pelatihan dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Teguh Sindo Lestari Tama	Variabel Independen: Pelatihan (P), Employee Engagement (EE) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (KK)	Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan peneliti, didapati hasil: P → KK = memiliki pengaruh positif dan signifikan, pengaruh P terhadap KK adalah sebesar 23,6% EE → KK = memiliki pengaruh positif dan signifikan, pengaruh EE terhadap KK adalah sebesar 53,2%
10.	Ramadhany et al., (2020)	<i>The Effect of Training and Job Satisfaction on Employee Engagement and Performance of Millennial Generation Employees of PT Midi Utama Indonesia Tbk in Makassar</i>	Variabel Independen: Pelatihan/Training (P), Kepuasan Kerja/Job Satisfaction (KK) Variabel Dependen: Employee Engagement (EE), Kinerja Karyawan (KK)	Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan peneliti, didapati hasil: P → KK = tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan ; P adalah dimensi penting lainnya yang perlu dipertimbangkan dalam proses EE EE → KK = memiliki pengaruh positif dan signifikan

Sumber: data diolah peneliti (2025)

2.5 Pengaruh Antar Variabel

Hubungan antar variabel Sugiono (2019) adalah variabel yang secara teoritis saling mempengaruhi antar variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini, Kinerja Pustakawan (Y) merupakan variabel dependen,

sedangkan Pelatihan (X_1) dan *Employee Engagement* (X_2) merupakan variabel independen.

2.5.1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pustakawan

Guna mendukung operasionalisasi Perusahaan maupun organisasi, maka sangat memerlukan program pelatihan kerja bagi pegawainya. Tiap organisasi harus mempertimbangkan aspek sumber daya manusia serta berupaya untuk meningkatkan program pelatihan karyawan secara terus-menerus dengan tujuan agar memperbaiki dan meningkatkan kemampuan karyawan. Uraian ini selaras akan hasil penelitian dari Purnomo et al. (2022), penelitiannya menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja, serta hasil yang serupa juga pada penelitian yang dilakukan oleh Wulandari et al. (2019) menunjukkan hasil terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Sari dan Nugroho (2021), pelatihan yang efektif mampu meningkatkan kompetensi profesional pustakawan serta memperkuat kemampuan mereka dalam mengelola layanan informasi secara optimal. Selain itu, pelatihan juga berperan dalam meningkatkan kepercayaan diri, motivasi kerja, dan efisiensi dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian oleh Pratiwi (2020) yang menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pustakawan, terutama dalam aspek kualitas pelayanan, pengelolaan koleksi, dan pemanfaatan teknologi perpustakaan. Dengan demikian, pelatihan bukan hanya sebagai kegiatan pengembangan sumber daya

manusia, tetapi juga sebagai strategi organisasi dalam mencapai kinerja pustakawan yang lebih produktif dan profesional.

2.5.2. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pustakawan

Employee engagement didefinisikan sebagai keterikatan dan antusiasme karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa terikat adalah yang merasa benar-benar terlibat dan memiliki antusias akan pekerjaan dan organisasinya. Hal ini sangat jelas berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Keterikatan karyawan telah dianggap sebagai pengantar kesuksesan sebuah organisasi.

Employee engagement memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pustakawan. Keterlibatan yang tinggi mendorong pustakawan untuk memberikan layanan berkualitas, meningkatkan produktivitas, dan beradaptasi dengan kebutuhan pengguna yang terus berkembang. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan strategi untuk meningkatkan engagement, seperti memberikan pelatihan, pengakuan, dan dukungan yang berkelanjutan. Hal ini didukung oleh penelitian Susanto & Widodo (2020) bahwa *Employee engagement* memiliki hubungan positif langsung dengan kinerja pustakawan, terutama dalam layanan berbasis pengguna, serta penelitian oleh Wulandari et al. (2019) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai.

Dalam konteks perpustakaan, pustakawan yang terlibat secara aktif akan lebih berinisiatif, bertanggung jawab, dan proaktif dalam memberikan layanan informasi kepada pengguna. Menurut Wulandari dan Firmansyah (2020), *employee*

engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena mampu mendorong motivasi intrinsik dan meningkatkan fokus pada pencapaian tujuan organisasi. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian dari Lestari dan Ramadhan (2022) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja yang tinggi mampu meningkatkan kualitas layanan, kecepatan pelayanan, serta inovasi dalam pengelolaan koleksi dan sistem informasi perpustakaan. Oleh karena itu, meningkatkan *employee engagement* menjadi strategi penting bagi manajemen perpustakaan dalam upaya mengoptimalkan kinerja pustakawan secara berkelanjutan.

2.5.3. Pengaruh Pelatihan dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja

Pustakawan

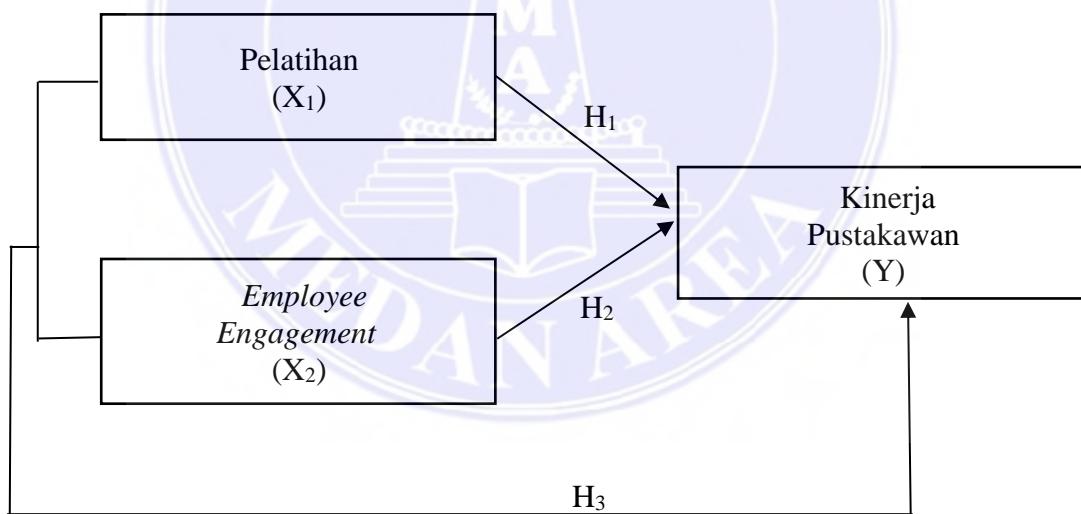
Pelatihan dan *Employee Engagement* berpengaruh pada kinerja karyawan sebab karyawan akan bekerja secara lebih baik serta optimal apabila terdapatnya pelatihan yang berkesinambungan. Hasil tersebut didukung Miftahul Rachmania (2022) bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Sedangkan *employee engagement* berhubungan dengan keterikatan dan antusiasme karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini sangat jelas berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Keterikatan karyawan telah dianggap sebagai pengantar kesuksesan sebuah organisasi. Penelitian oleh Harefa (2020) mendapatkan bahwa *employee engagement* mempengaruhi kinerja pustakawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Hartono (2020) menunjukkan bahwa pelatihan yang berkesinambungan dan relevan dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja pustakawan. Di sisi lain, keterlibatan kerja yang

tinggi berdampak langsung pada semangat kerja dan loyalitas karyawan, sehingga memengaruhi kualitas layanan yang diberikan (Sari & Prasetya, 2021). Semakin banyak pelatihan yang diikuti pustakawan akan berdampak pada meningkatnya kompetensi yang dimiliki pustakawan tersebut, serta semakin tinggi *employee engagement* seseorang terhadap pekerjaannya, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

2.6 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual menurut Sugiyono (2019) adalah hubungan yang dihubungkan secara teoritis antar variabel penelitian, yaitu antara variabel bebas dan variabel terikat yang diamati atau diukur dengan penelitian yang dilakukan.



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.7 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiono (2019) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian ini di dasarkan pada fakta-fakta empiris yang

diperoleh melalui pengumpulan data rumusan masalah dan kerangka penelitian yang telah disusun serta membandingkan dengan teori yang ada maka hipotesis secara keseluruhan adalah sebagai berikut:

H₁: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pustakawan

Pada Perpustakaan Universitas Sumatera Utara

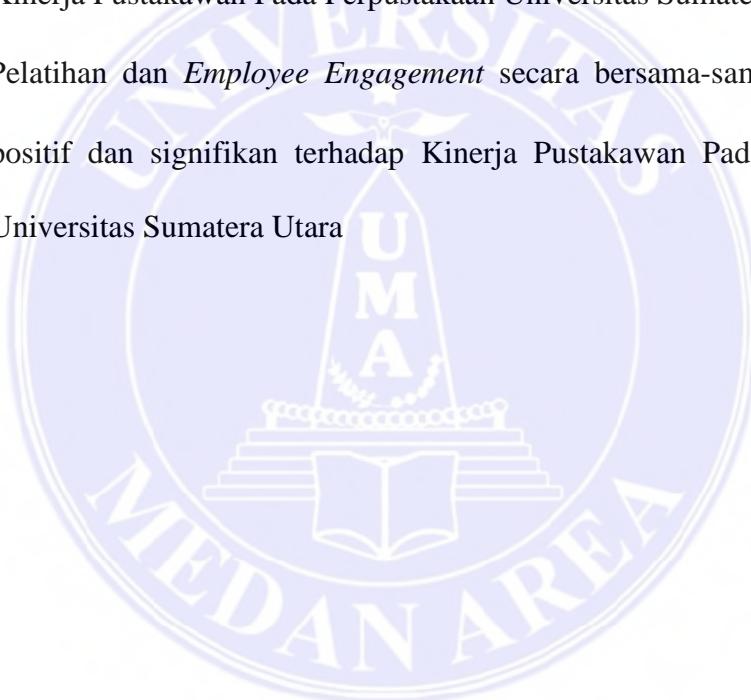
H₂: *Employee Engagement* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap

Kinerja Pustakawan Pada Perpustakaan Universitas Sumatera Utara

H₃: Pelatihan dan *Employee Engagement* secara bersama-sama berpengaruh

positif dan signifikan terhadap Kinerja Pustakawan Pada Perpustakaan

Universitas Sumatera Utara



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan secara kuantitatif, dimana akan menemukan besarnya pengaruh dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terkait (variabel dependen). Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang melibatkan proses pengumpulan dan analisis data numerik secara obyektif untuk menggambarkan, memprediksi, atau mengontrol variabel yang menarik. Penelitian ini diekspresikan dalam angka dan grafik dan digunakan untuk menguji atau mengkonfirmasi teori dan asumsi (Sugiyono, 2019)

Penelitian ini bersifat asosiatif, yaitu bertujuan untuk memahami hubungan antara dua variabel atau lebih, serta mengevaluasi peranan, pengaruh, dan hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen (Sugiyono, 2015). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui secara parsial dan simultan sejauh mana pelatihan dan *employee engagement* mempengaruhi kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Sumatera Utara.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Perpustakaan Universitas Sumatera Utara, Jl. Perpustakaan No.1, Padang Bulan, Kec. Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara

3.2.2 Rencana Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dari bulan Februari - April 2025. Berikut adalah uraian rencana waktu penelitian:

Tabel 3.1
Rencana Waktu Penelitian

No	Kegiatan	2024			2025						
		Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli	Agst
1.	Penyusunan Proposal										
2.	Bimbingan Proposal										
3.	Pengumpulan Data										
4.	Analisis Data										
5.	Pengajuan Seminar Hasil										
6.	Seminar Hasil										
7.	Pengajuan Meja Hijau										
8.	Sidang Meja Hijau										

Sumber: Rencana Penelitian (2025)

3.3 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2019). Di bawah ini defenisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan :

Tabel 3.2
Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kinerja Pustakawan (Y)	Kinerja adalah "hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang berdasarkan standar tertentu, yang mencakup kualitas, kuantitas, efisiensi, dan efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi." Dalam konteks pustakawan, hal ini mencakup kemampuan pustakawan untuk memenuhi kebutuhan informasi pengguna, memperbarui koleksi, serta memberikan layanan yang responsif dan berkualitas tinggi, (Rivai & Sagala, 2019)	1. Kualitas kerja 2. Ketepatan Waktu 3. Pengelolaan Koleksi 4. Kapabilitas 5. Inovasi Kerja (Satria, 2023)	Likert
Pelatihan (X ₁)	Pelatihan adalah sebagai usaha atau program yang dilakukan dalam rangka meningkatkan produktivitas sehingga	1. Instruktur 2. Peserta Pelatihan 3. Materi Pelatihan	Likert

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
	kinerja yang diberikan oleh sumber daya manusia bisa lebih baik dan optimal, (Gustiana, 2022)	4. Metode Pelatihan 5. Kualifikasi Peserta (Sudaryo et al., 2018)	Likert
<i>Employee Engagement</i> (X ₂)	<i>Employee engagement</i> merupakan sebuah bentuk komitmen karyawan secara emosional dan intelektual dengan perusahaan mereka. Artinya, engagement membentuk tali keterikatan antara karyawan dan perusahaannya agar karyawan dapat terus terikat dengan pekerjaan maupun Perusahaan, (Syihabudin & Pristiwiana, 2020)	1. Partisipasi Kerja 2. Tanggung Jawab 3. Disiplin Kerja 4. Komitmen Kerja 5. Berbagi Pengetahuan 6. Semangat Kerja (Hadydjah, 2021)	Likert

Sumber: data diolah peneliti (2025)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini yang masuk dalam struktur organisasi Perpustakaan Universitas Sumatera Utara (USU) berjumlah 71 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Maka dari itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili.

Sampel Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini Teknik pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling*, jenis *non-probability sampling* yang diterapkan adalah Teknik Sampel Jenuh, Dimana semua

populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Sejumlah 71 orang yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini.

3.5 Jenis dan Sumber Data

Menurut Sugiyono (2019) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Teknik pengumpulan data primer yang diperoleh secara langsung melalui pengisian kuesioner.

1. Data Primer

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, data didapatkan dengan wawancara langsung kepada objek atau dengan pengisian kuesioner yang dijawab oleh objek penelitian yaitu Pustakawan Perpustakaan Universitas Sumatera Utara.

2. Data Sekunder

Data sekunder yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi sumber dari literatur buku untuk teori-teori, dan penelitian terdahulu yang berupa skripsi, jurnal ilmiah nasional dan internasional untuk mendukung penelitian.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa metode, yaitu :

1. Observasi, yaitu pengumpulan data melalui pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti. Adapun objek yang diteliti adalah Pustakawan

di Perpustakaan Universitas Sumatera Utara serta kepada pihak-pihak yang berkepentingan seperti Kepala Bagian Tata Usaha

2. Kuesioner, yaitu pengumpulan data menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden.

Skala yang dipakai dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Menurut Risma & Sri (2021), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena. Dimana dalam setiap jawaban responden akan diberikan skor sebagai berikut :

Tabel 3.3
Tabel Bobot Angket

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Risma & Sri (2021)

3.7. Teknik Analisis Data

Dalam metode penelitian kuantitatif, setelah menghimpun data dari seluruh responden atau sumber data lainnya, maka harus dilakukan analisis data. Analisis data yang tertera dalam penelitian ini didapati menggunakan program SPSS.

3.8. Uji Validasi dan Reliabilitas

3.8.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu item pernyataan dalam kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur (Sugiyono, 2016).

Kriteria untuk menafsirkan hasil uji validitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai r_{hitung} lebih besar dari atau sama dengan (\geq) nilai r_{tabel} maka item kuesioner dianggap valid dan dapat digunakan, atau jika menunjukkan hasil signifikan $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa indikator pertanyaan adalah valid
2. Jika nilai r_{hitung} lebih kecil dari atau sama dengan (\leq) nilai r_{tabel} maka item kuesioner dianggap tidak valid dan tidak dapat dipergunakan, atau apabila menunjukkan hasil signifikan yaitu $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa indikator pertanyaan adalah tidak valid.

Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) versi 25. Berdasarkan survei, kuesioner diberikan kepada 30 responden yang merupakan seorang pustakawan untuk menguji valid tidaknya seluruh pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner. Dalam pengolahan pengujian validitas, hasil pengukuran dihitung menggunakan perbandingan nilai r_{hitung} (*Pearson Correlation*) dengan nilai r_{tabel} (*Product Moment*) pada *degree of freedom* (df) = $n-2$, dengan tingkatan probabilitas kesalahan 0,05 atau 5%. Adapun hasil uji validitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Butiran Pernyataan	rhitung	rtable	Keterangan
Pelatihan (X ₁)	Instruktur	X1.1	.791	0,361	Valid
		X1.2	.808	0,361	Valid
	Peserta Pelatihan	X1.3	.875	0,361	Valid
		X1.4	.839	0,361	Valid
	Materi Pelatihan	X1.5	.925	0,361	Valid
		X1.6	.860	0,361	Valid
	Metode Pelatihan	X1.7	.839	0,361	Valid
		X1.8	.837	0,361	Valid
	Kualifikasi Peserta	X1.9	.549	0,361	Valid
		X1.10	.560	0,361	Valid
Employee Engagement (X ₂)	Partisipasi Kerja	X2.1	.759	0,361	Valid
		X2.2	.824	0,361	Valid
	Tanggung Jawab	X2.3	.901	0,361	Valid
		X2.4	.744	0,361	Valid
	Disiplin Kerja	X2.5	.619	0,361	Valid
		X2.6	.910	0,361	Valid
	Komitmen Kerja	X2.7	.915	0,361	Valid
		X2.8	.899	0,361	Valid
	Berbagai Pengetahuan	X2.9	.790	0,361	Valid
		X2.10	.897	0,361	Valid
	Semangat Kerja	X2.11	.897	0,361	Valid
		X2.12	.748	0,361	Valid
Kinerja Pustakawan (Y)	Kualitas Kerja	Y.1	.561	0,361	Valid
		Y.2	.778	0,361	Valid
	Ketepatan Waktu	Y.3	.813	0,361	Valid
		Y.4	.850	0,361	Valid
	Pengelolaan Koleksi	Y.5	.547	0,361	Valid
		Y.6	.825	0,361	Valid
	Kapabilitas	Y.7	.820	0,361	Valid
		Y.8	.730	0,361	Valid
	Inovasi Kerja	Y.9	.726	0,361	Valid
		Y.10	.687	0,361	Valid

Sumber: Hasil penelitian (data diolah) 2025

3.8.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas menggunakan metode koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika nilai cronbach's alpha (α) $> 0,60$ maka pertanyaan/pernyataan yang dicantumkan di dalam kuesioner dinyatakan reliabel.
2. Jika nilai cronbach's alpha (α) $< 0,60$ maka pertanyaan/pernyataan yang dicantumkan di dalam kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Standar Reliabel	Keterangan
Pelatihan (X ₁)	10	.926	0,60	Reliabel
Employee Engagement (X ₂)	12	.955	0,60	Reliabel
Kinerja Pustakawan (Y)	10	.899	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil penelitian (data diolah) 2025

Pada Tabel 3.6 seluruh butiran pernyataan yang dicantumkan di dalam kuesioner dinyatakan Reliabel karena nilai *cronbach's alpha* (α) $> 0,60$ dengan jumlah total item pernyataan dalam kuesioner sebanyak 32 butir pernyataan.

3.9. Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Ghazali (2021) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Regresi yang baik adalah data yang terdistribusi normal. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik-titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal P-P Plots.

- 1) Data berdistribusi normal, jika data menyebar di sekitar garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal.
- 2) Data tidak berdistribusi normal, jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan dari perhitungan regresi, diantaranya:

1. Histogram

Pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*bell shaped*). Data yang baik berarti data tersebut memiliki pola distribusi normal. Jika data melenceng ke kanan atau ke kiri berarti data tidak berdistribusi secara normal.

2. Uji Kolmogrov-Smirnov

Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan profitabilitas yang diperoleh dengan taraf signifikan (Ghazali, 2021):

- a. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka distribusi data normal
- b. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka distribusi data tidak normal.

3. Grafik Normality P-Plot (Probability Plot)

ketentuan yang digunakan yaitu:

- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas .

3.9.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolineritas menurut Ghazali (2021:157) bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Sebuah model regresi dianggap baik jika tidak terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara variabel bebas (Ghazali, 2018). Untuk mendekripsi keberadaan multikolinearitas, kita dapat melihat nilai tolerance dan *Variable Inflation Factor* (VIF). Dengan kriteria pengambilan keputusan:

- Jika nilai $VIF > 10$ atau sama dengan nilai $tolerance < 0.10$ maka terjadi multikolinearitas.
- Jika nilai $VIF < 10$ atau sama dengan nilai $tolerance > 0.10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Ghazali (2021:178) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat perbedaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Regresi yang baik adalah yang homoskedastis atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas pada

penelitian ini dapat dilihat melalui grafik scatterplot. Suatu model regresi dikatakan tidak mengandung heteroskedastisitas apabila grafik scatterplot terlihat bahwa tidak adanya pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

3.10. Uji Statistik

3.10.1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah proses pengolahan data yang bertujuan untuk memberikan gambaran atau deskripsi tentang objek yang diteliti, baik melalui data sampel maupun keseluruhan populasi. Menurut Heryanto dan Triwibowo (2018:201) analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi variabel yang diteliti. Untuk menggambarkan kondisi tersebut digunakan statistik sebagai alat untuk mendeskripsikannya. Dari hasil operasionalisasi variabel yang akan diuji, nilai variabel tersebut akan dimasukkan dalam uji SPSS (*statistical program for social science*). Dalam penelitian ini, teknik analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan variabel Pelatihan (X1), Employee Engagement (X2), dan Kinerja Pustakawan (Y).

3.10.2. Analisi Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini digunakan tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi berganda (multiple regression), yaitu regresi yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar

pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021).

Model analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen (Kinerja Pustakawan)

α = Konstanta

β = Koefisien regresi

X_1 = Variabel independen (Pelatihan)

X_2 = Variabel independent (*Employee Engagement*)

e = Standart eror (tingkat kesalahan) yaitu 0.05 (5%)

3.11 Uji Hipotesis

3.11.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji T bertujuan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel dependen dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$) (Ghozali, 2021).

Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Secara parsial variabel independen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, jika probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikan ($Sig < 0,05$).

- 2) Secara parsial variabel independen tidak mempunya pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, jika probabilitas lebih besar dari tingkat signifikan ($Sig > 0,05$).

3.11.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat Ahmad et al (2019) Uji F menunjukkan apakah semua variabel bebas dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$, untuk menarik kesimpulan dari persamaan yang didapat digunakan pedoman sebagai berikut:

- Jika $\text{sig F} \leq \alpha (0,05)$ maka model regresi signifikan sehingga dapat digunakan, artinya H_a diterima, tolak H_0 . Ini berarti menyatakan bahwa semua variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat.
- Jika $\text{sig F} \geq \alpha (0,05)$ maka model regresi tidak signifikan sehingga tidak dapat digunakan, artinya H_a ditolak dan H_0 diterima. Ini berarti menyatakan bahwa semua variabel bebas tidak mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

3.11.3 Uji Koefisien Determinan (R^2)

Uji koefisien determinan bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan penyebaran dari variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinan adalah antara 0 hingga 1 ($0 <$

$R^2 < 1$). Jika koefisien mendekati 1 artinya variabel independen yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Tetapi jika R^2 mendekati 0 maka variabel independen kurang berpengaruh terhadap variabel dependen, yang artinya kemampuan memberikan informasi sangat terbatas (Ghozali, 2021).



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Pelatihan dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pustakawan pada Perpustakaan Universitas Sumatera Utara, dan diperoleh Kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian berdasarkan pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pustakawan pada Perpustakaan Universitas Sumatera Utara, Pelatihan yang diberikan mampu meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kepercayaan diri pustakawan dalam menjalankan tugas pelayanan informasi secara efektif dan professional, maka hipotesis pertama (H_1) diterima
2. Hasil penelitian berdasarkan pengujian secara parsial menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pustakawan pada Perpustakaan Universitas Sumatera Utara, keterlibatan pustakawan yang tinggi dalam pekerjaan, seperti komitmen, tanggung jawab, dan antusiasme, berdampak pada meningkatnya kualitas kerja dan loyalitas terhadap institusi, maka hipotesis kedua (H_2) diterima
3. Hasil penelitian berdasarkan pengujian secara simultan menunjukkan bahwa Pelatihan dan *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Pustakawan pada Perpustakaan Universitas Sumatera Utara, maka hipotesis ketiga (H_3) diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan tersebut, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi pihak Perpustakaan Universitas Sumatera Utara
 - 1) Berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pustakawan pada Perpustakaan Universitas Sumatera Utara, namun pada pernyataan “Saya telah memiliki keterampilan dasar yang diperlukan untuk mengikuti pelatihan dengan efektif” mendapat nilai mean tergolong rendah yakni (4,27) oleh karena itu disarankan untuk melakukan lebih banyak lagi Pelatihan yang berkualitas kepada para Pustakawan agar dapat meningkatkan kinerjanya dan memastikan bahwa Pustakawan yang menjadi Peserta Pelatihan sudah ada keterampilan dasar yang dimiliki, serta diharapkan seluruh pustakawan mendapat kesamarataan hak menerima berbagai pelatihan yang diselenggarakan.
 - 2) Berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pustakawan pada Perpustakaan Universitas Sumatera Utara, namun untuk pernyataan “Saya memberikan saran atau ide baru untuk meningkatkan efektivitas pekerjaan” mendapat nilai mean yang rendah yakni (4,04) oleh karena itu disarankan untuk para pustakawan lebih aktif dalam memberi saran atau ide baru untuk mendukung adanya inovasi dalam perpustakaan dan ditingkatkan lagi *employee engagement* atau keterikatannya dalam

menjalankan tugas yang diemban, karena hal tersebut akan memberi kontribusi terhadap keberhasilan perpustakaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian ini, variabel pelatihan dan *employee engagement* hanya mempengaruhi sebesar 63,3%, sehingga pada penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain diluar penelitian ini, seperti lingkungan kerja, motivasi, pengaruh kepemimpinan, dan lain sebagainya untuk memberikan gambaran yang lebih konfrehensif.

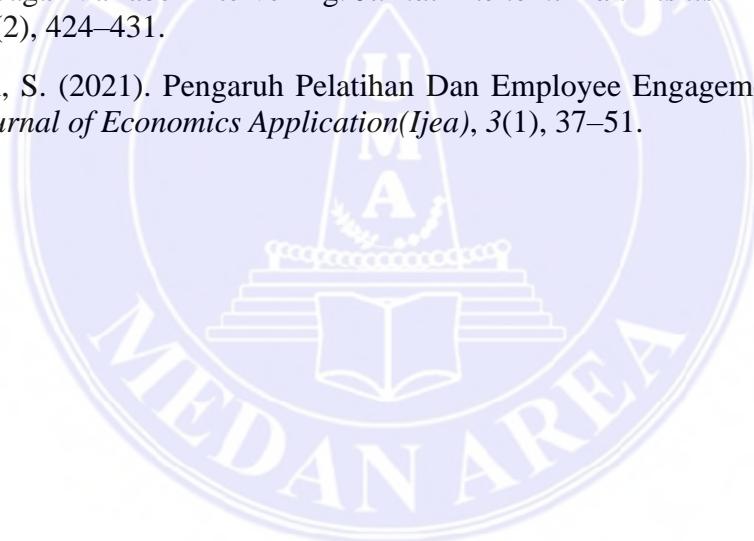


DAFTAR PUSTAKA

- Abbas Surya D, Yuli Agustina, M. R. S. (2020). Pengantar Manajemen Untuk Organisasi Publik Dan Bisnis. In *Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung*.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/Penelitian_Ipteks/article/view/2109/1736
- Afriwahyuni, R., Nirwana, I., & Sriyanti, E. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Insan Cendekia Mandiri Group Nagari Koto Baru, Kec Kubung Kabupaten Solok. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7, 24586–24595.
- Anyaegbu, M. I., & Wali, N. B. (2021). Influence of Staff Training and Development on Librarians Job Performance in Selected University Libraries in South-South, Nigeria. *Library Research Journal*, 4(1), 38–60. <https://journals.unizik.edu.ng/index.php/lrj/article/view/549>
- Gustiana, R. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, 3(6), 657–666. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1107/670>
- Hadydjah, L. T. (2021). *Hubungan Antara Employee Engagement Dengan Disiplin Kerja Karyawan Primer Koperasi TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan*.
- Harefa, H. S. (2020). Pengaruh Efikasi Diri Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pustakawan Di Perpustakaan Universitas Sumatera Utara.
- Harmoko, S. (2018). *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Pustakawan Di Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta*. <https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/32018/>
- Ilahi, R. (2022). *Employee Engagement Pustakawan Perpustakaan Perguruan Tinggi Swasta Di Banda Aceh*. 33(1), 1–12.
- Kaur, R., & Kaur, S. (2022). Impact of Training on Job Satisfaction and Performance of Library Professionals. *Journal of Library Management*.
- Madukoma, E., Akpa, V. O., & Okafor, U. N. (2014). Effect of Training and Motivation on Job Performance of Library Personnel of University of Lagos, Lagos State, Nigeria. *OALib*, 01(06), 1–8.
- Mohammad Hamzah, E. R. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Dunia. *Jurnal Public Corner Fisip Universitas Wiraraja*, 18.
- Nabilah, A. V., Roswaty, & Ulum, M. B. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alita Praya Mitra Palembang. *Jurnal EMT KITA*, 7(4), 1448–1458.

- Perpustakaan Nasional Republik Indonesia. (2015). *Pedoman Penyelenggaraan Perpustakaan Perguruan Tinggi Perpustakaan Nasional Republik Indonesia*. <https://press.perpusnas.go.id/files/pdf/120.pdf>
- Priatmana, A., & Ritonga, S. (2023). Pengaruh Ketersediaan Koleksi Perpustakaan Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Usu Dalam Pemenuhan Kebutuhan Informasi. *Jurnal Indonesia : Manajemen Informatika Dan Komunikasi*, 4(3), 1113–1122. <https://doi.org/10.35870/jimik.v4i3.313>
- Purnomo, M. V., Perizade, B., & Syapril, Y. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Pada Kepala Unit Pelaksana Teknis Pt. Kereta Api Indonesia. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(10), 1–23.
- Ramadhany, S. R., Taba, M. I., & Umar, F. (2020). The Effect of Training and Job Satisfaction on Employee Engagement and Performance of Millennial Generation Employees of PT Midi Utama Indonesia Tbk in Makassar. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(6), 566–571. <https://doi.org/10.38124/ijisrt20jun288>
- Rampisela, V. A. ., & Lumintang, G. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 302–311.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta Rajawali Pers.
- Sandhya S, S. M. (2021). Influence of empowerment, psychological contract and employee engagement on voluntary turnover intentions. *International Journal of Productivity and Performance Management*.
- Sarwono, S., Wiyarsih, W., & Isbandini, I. (2018). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pustakawan Universitas Gadjah Mada. *Berkala Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 14(1), 95.
- Satria, M. G. (2023). Kinerja Pustakawan Dalam Pemberian Pelayanan Publik Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal STIA Bengkulu : Committe to Administration for Education Quality*, 10(2), 137–148.
- Savitri, Y. Z. N., & Wahyuni, D. U. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Arsip Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Dan* <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/529/541>
- Sibarani, E., Sadalia, I., & Nazaruddin, N. (2023). The effect of employee engagement and training on employee performance through organizational commitment. *International Journal on Social Science, Economics and Art*, 12(4), 178–188.

- Standar, R., & Indonesia, N. (2023). *Informasi dan dokumentasi – Indikator kinerja perpustakaan*.
- Sundari. (2019). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi kinerja Pustakawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 7(1), 1–33.
- Syihabudhin, & Pristiwiana, O. (2020). The Effect of Work Environment on Work Engagement with Self Efficacy As Moderator Variable at Hotel Pelangi Malang Employees. *KNE Social Sciences*, 2020, 364–378.
- Utara, U. S. (2023). *Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Perpustakaan USU Tahun 2023*. 2023.
- Wicaksono, M. F., & Ariyanti, N. N. (2020). Pengaruh Kompetensi Pustakawan Pelatihan terhadap Kinerja. *Libraria: Jurnal Perpustakaan*, 7(1), 109.
- Wulandari, S., Sari, D. P., Zefriyenni, (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Dharma Andalas*, 24(2), 424–431.
- Yatimin, S. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Employee Engagement. *Indonesian Journal of Economics Application(Ijea)*, 3(1), 37–51.





Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Yth. Bapak/Ibu Pustakawan

Hal: Permohonan Pengisian Kuesioner

Dengan hormat, Dalam rangka penyusunan skripsi guna memenuhi persyaratan menyelesaikan program studi S1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area, saya sebagai peneliti:

Nama : Grace Angelika Simamora

NPM : 218320162

Program Studi : Manajemen

Bermaksud melakukan penelitian ilmiah untuk penyusunan skripsi saya, yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan Employee Engagement terhadap Kinerja Pustakawan Pada Perpustakaan Universitas Sumatera Utara”**

Dengan ini peneliti memohon ketersediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner dan memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang tersedia dalam kuesioner penelitian ini. Peneliti sangat menghargai ketersediaan Bapak/Ibu sebagai responden dalam penelitian ini. Informasi yang Bapak/Ibu berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik. Terima kasih atas ketersediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini.

Hormat saya,

Grace Angelika Simamora

Kuesioner Penelitian

Petunjuk Pengisian : Pada pertanyaan dibawah ini, anda dimohon untuk mengisi pertanyaan – pertanyaan tersebut dengan keadaan / kondisi yang sebenarnya.

Identitas Responden

1. Nama :

2. Jenis Kelamin : a. Pria

b. Wanita

3. Usia : a. 25 tahun - 35 tahun

b. 36 tahun - 45 tahun

c. 46 tahun - 55 tahun

d. 56 tahun - 65 tahun

e. > 65 tahun

4. Divisi : a. Divisi Tata Usaha
b. Divisi Dukungan Teknis
c. Divisi Pelayanan Pengguna

d. Divisi Dukungan Teknologi Informasi

1. Kinerja Pustakawan

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		1 (STS)	2 (TS)	3 (KS)	4 (S)	5 (SS)
Kualitas Kerja						
1	Saya menjaga ketelitian dalam mengelola data dan koleksi perpustakaan.					
2	Saya mampu memberikan informasi yang akurat dan relevan kepada pengguna perpustakaan.					
Ketepatan Waktu						
3	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan.					
4	Saya merespons permintaan pengguna dengan cepat dan tepat waktu.					
Pengelolaan Koleksi						
5	Saya rutin melakukan pemeliharaan dan perawatan koleksi perpustakaan.					
6	Saya memastikan koleksi perpustakaan (buku, jurnal, media lainnya) tersusun rapi dan mudah diakses					
Kapabilitas						
7	Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai untuk menjalankan tugas-tugas kepustakawan.					
8	Saya mampu mengoperasikan teknologi informasi yang mendukung layanan perpustakaan.					
Inovasi Kerja						
9	Saya mengusulkan ide-ide baru untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja di perpustakaan.					
10	Saya mengembangkan strategi baru untuk menarik lebih banyak pengunjung ke perpustakaan.					

2. Pelatihan

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		1 (STS)	2 (TS)	3 (KS)	4 (S)	5 (SS)
Instruktur						
1	Instruktur memiliki kompetensi dan pengalaman yang sesuai dengan materi pelatihan					
2	Instruktur mampu menyampaikan materi dengan jelas dan mudah dipahami.					
Peserta Pelatihan						
3	Saya mengikuti pelatihan dengan antusias dan aktif berpartisipasi					
4	Saya memiliki motivasi tinggi untuk mengembangkan kompetensinya melalui pelatihan.					
Materi Pelatihan						
5	Materi pelatihan yang diberikan relevan dengan kebutuhan pekerjaan pustakawan.					
6	Materi yang diberikan dapat diterapkan dalam meningkatkan layanan perpustakaan					
Metode Pelatihan						
7	Metode pelatihan yang digunakan (ceramah, praktik, diskusi) efektif dalam meningkatkan pemahaman pustakawan.					
8	Media dan teknologi yang digunakan dalam pelatihan membantu dalam memahami materi dengan lebih baik.					
Kualifikasi Peserta						
9	Saya diberikan kesempatan untuk meningkatkan keterampilannya sesuai dengan bidang kepustakawan yang ditekuni.					
10	Saya telah memiliki keterampilan dasar yang diperlukan untuk mengikuti pelatihan dengan efektif.					

3. Employee Engagement

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		1 (STS)	2 (TS)	3 (KS)	4 (S)	5 (SS)
Partisipasi Kerja						
1	Saya aktif berkontribusi dalam pengembangan program dan layanan perpustakaan.					
2	Saya memberikan saran atau ide baru untuk meningkatkan efektivitas pekerjaan.					
Tanggung Jawab						
3	Saya menyelesaikan tugas dan kewajibannya sesuai dengan standar yang telah ditentukan					
4	Saya menjaga keakuratan dan ketelitian dalam mengelola koleksi dan data perpustakaan.					
Disiplin Kerja						
5	Saya datang tepat waktu dan mengikuti jam kerja yang telah ditetapkan.					
6	Saya menjalankan tugas dengan penuh kedisiplinan sesuai prosedur yang berlaku.					
Komitmen Kerja						
7	Saya tetap berdedikasi dalam pekerjaannya meskipun menghadapi tantangan.					
8	Saya berusaha memberikan layanan terbaik untuk meningkatkan kepuasan pengguna perpustakaan.					
Berbagai Pengetahuan						
9	Saya berbagi informasi dan pengalaman dengan rekan kerja untuk meningkatkan kualitas layanan perpustakaan.					
10	Saya membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya.					
Semangat Kerja						
11	Saya bekerja dengan penuh antusiasme dan energi dalam menjalankan tugas sehari-hari.					
12	Saya termotivasi untuk terus belajar dan meningkatkan keterampilan dalam bidang perpustakaan.					

Lampiran 2. Jawaban Responden

1. Jawaban Kuesioner Variabel Pelatihan

No	Pelatihan (X1)										Total X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
2	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	47
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	42
6	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	46
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
9	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	43
10	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
11	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	43
12	3	3	5	4	3	5	5	4	5	5	42
13	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	44
14	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
15	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
16	5	5	3	5	4	4	5	5	5	3	44
17	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42
18	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	43
19	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
20	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	44
23	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	47
24	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	46
25	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	43
26	3	5	4	4	3	3	5	5	4	3	39
27	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
28	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	43
29	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	45
30	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	41
31	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	47
32	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	43
33	3	5	3	3	3	3	5	5	5	4	39
34	4	5	5	3	5	4	3	5	4	3	41
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42
37	4	4	4	5	3	3	4	5	4	4	40
38	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
39	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
40	5	5	4	4	5	4	5	4	3	5	44
41	4	4	4	4	5	4	5	4	3	5	42

No	Pelatihan (X1)										Total X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
42	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
43	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
44	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
46	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	47
47	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
48	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
49	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	45
50	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
51	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
52	4	4	3	4	3	3	3	5	3	4	36
53	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	41
54	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
55	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	47
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
57	4	3	4	3	4	4	3	3	4	5	37
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
59	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	44
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
62	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
64	4	5	3	3	5	4	4	4	5	5	42
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
66	4	4	3	5	5	4	4	5	5	2	41
67	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
69	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	45
70	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	46
71	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	44

2. Jawaban Kuesioner Variabel *Employee Engagement*

No	Employee Engagement (X2)												Total X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	
1	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	54
2	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	56
3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	50
4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	56
5	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	50
6	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	57
7	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	56
8	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	56
9	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
10	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	54
11	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	51

N o	Employee Engagement (X2)												Total X2
	X2. 1	X2. 2	X2. 3	X2. 4	X2. 5	X2. 6	X2. 7	X2. 8	X2. 9	X2.1 0	X2.1 1	X2.1 2	
12	3	5	3	5	3	5	3	5	5	4	5	4	50
13	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	55
14	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
15	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	56
16	3	3	3	5	4	5	5	4	4	4	5	5	50
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
18	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	56
19	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	53
20	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	50
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
22	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	54
23	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	55
24	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	50
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
26	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
27	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	56
28	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
29	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	49
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49
31	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	54
32	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
33	4	3	3	5	5	5	4	5	3	3	3	5	48
34	5	5	4	3	4	5	4	4	4	5	3	4	50
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
36	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	54
37	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	50
38	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	57
39	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	56
40	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	55
41	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	56
42	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	55
43	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	53
44	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	52
45	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	50
46	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	57
47	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
49	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	51
50	4	5	2	2	5	1	3	5	5	5	3	5	45
51	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	46
52	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	45
53	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	55
54	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	56
55	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	55
56	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	55
57	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	52
58	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	56
59	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	53

UNIVERSITAS MEDAN AREA

No	Employee Engagement (X2)												Total X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	
60	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	54
61	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	48
62	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	55
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
64	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	49
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
66	4	4	5	4	2	5	4	4	5	3	4	5	49
67	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	56
68	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
69	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	52
70	2	3	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	51
71	4	2	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	48

3. Jawaban Kuesioner Variabel Kinerja Pustakawan

No	Kinerja Pustakawan (X)										Total Y
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	
1	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
2	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48
3	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	43
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	40
6	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	45
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	47
11	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	43
12	5	3	5	3	5	4	5	5	3	5	43
13	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
16	4	5	4	5	3	5	5	5	4	3	43
17	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
18	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	47
19	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	46
20	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	45
21	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	43
22	5	5	4	5	4	5	5	3	4	5	45
23	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	47
24	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	44
25	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	43
26	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42

UNIVERSITAS MEDAN AREA

No	Kinerja Pustakawan (X)										Total Y
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	
27	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48
28	4	3	4	4	3	5	4	4	5	5	41
29	4	3	5	5	3	4	4	5	4	5	42
30	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
31	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
32	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	39
33	5	4	4	3	5	5	4	5	3	4	42
34	5	5	4	4	4	5	3	5	3	3	41
35	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
36	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
37	4	4	4	5	3	3	3	5	4	5	40
38	5	5	5	3	3	5	4	5	5	5	45
39	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	47
40	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	44
41	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	45
42	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	47
43	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	43
44	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	43
45	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
46	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
47	4	4	4	5	5	4	4	5	3	3	41
48	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
49	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	44
50	1	2	5	4	4	5	5	2	3	5	36
51	5	5	5	3	3	4	4	3	4	3	39
52	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
53	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
54	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	47
55	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
57	5	5	4	4	3	3	5	5	4	3	41
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
59	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	45
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
61	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	44
62	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
63	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	41
64	4	4	4	4	3	4	3	3	3	5	37
65	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43
66	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	42
67	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
69	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	44
70	5	4	2	5	5	5	5	4	2	4	41
71	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	45

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 19/1/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)19/1/26

Lampiran 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	37.2667	14.409	.741	.918
X1.2	37.2333	14.185	.759	.916
X1.3	37.2667	13.651	.838	.912
X1.4	37.1667	13.799	.792	.914
X1.5	37.3000	14.079	.907	.910
X1.6	37.2667	14.133	.824	.913
X1.7	37.1667	13.799	.792	.914
X1.8	37.1333	13.706	.788	.914
X1.9	37.1333	15.292	.456	.931
X1.10	37.3667	14.585	.429	.939

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	46.6667	22.506	.701	.954
X2.2	46.7667	21.909	.778	.952
X2.3	46.4667	21.982	.877	.948
X2.4	46.4333	23.220	.694	.954
X2.5	46.5333	23.844	.550	.958
X2.6	46.4333	22.323	.890	.948
X2.7	46.4000	22.179	.895	.948
X2.8	46.3667	22.171	.875	.948
X2.9	46.3333	23.195	.750	.952
X2.10	46.4667	23.154	.878	.949
X2.11	46.4667	23.154	.878	.949
X2.12	46.3667	23.482	.703	.953

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	38.3333	14.713	.469	.899
Y2	38.5667	12.944	.699	.886
Y3	38.6333	13.482	.760	.882
Y4	38.5333	13.154	.803	.878
Y5	38.8333	14.075	.407	.910
Y6	38.5333	13.637	.780	.881
Y7	38.5667	13.702	.775	.882
Y8	38.7667	13.564	.651	.888
Y9	38.8000	13.683	.649	.889
Y10	38.8333	14.282	.617	.891

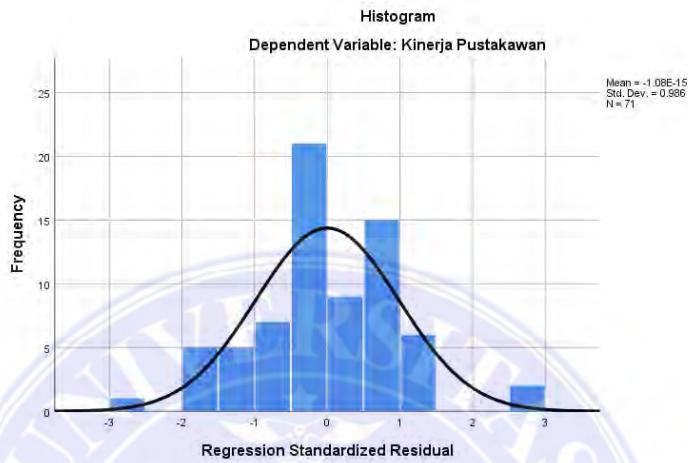
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Information
X1	.926	10	Reliabel
X2	.955	12	Reliabel
Y	.899	10	Reliabel

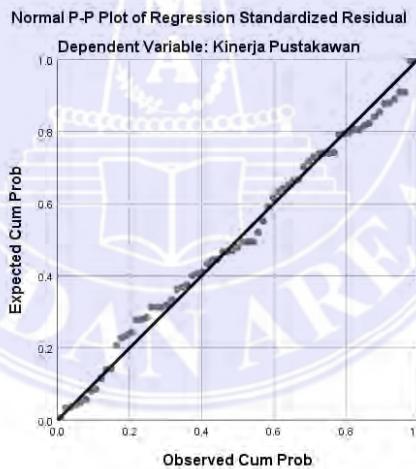
Lampiran 4. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

a. Uji Normalitas Histogram



b. Uji Normalitas Grafik Normal Probability Plot



c. Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.09004743
Most Extreme	Absolute	.064
Differences	Positive	.060

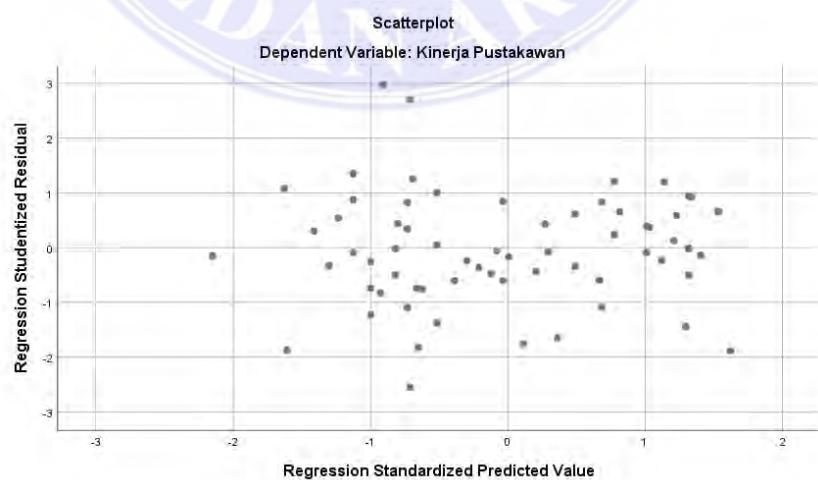
Negative	-.064
Test Statistic	.064
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	
d. This is a lower bound of the true significance.	

2. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.462	3.788		.650	.518		
Pelatihan	.304	.097	.303	3.148	.002	.566	1.767
Employee Engagement	.553	.093	.570	5.919	.000	.566	1.767

a. Dependent Variable: Kinerja Pustakawan

3. Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 5. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji-t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.462	3.788			.650	.518
Pelatihan	.304	.097		.303	3.148	.002
Employee Engagement	.553	.093		.570	5.919	.000

2. Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	552.106	2	276.053	61.389	.000 ^b
Residual	305.781	68	4.497		
Total	857.887	70			

a. Dependent Variable: Kinerja Pustakawan

b. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Pelatihan

3. Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.644	.633	2.121

a. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Pustakawan

Lampiran 6. Surat Izin Riset



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7363188 7366978, 7364348 (061) 7368912 Medan 20223
 Kampus II : Jalan Setia Budi Nomor 72 / Jalan Sri Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 5225602 (061) 8226331 Medan 20122
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ.medanarea@uma.ac.id

20 Februari 2025

Nomor : 661.FEB/01.1/II/2025
 Lamp. : -
 Perihal : Izin Research / Survey

Kepada Yth,
Kepala Perpustakaan Universitas
Sumatera Utara

Dengan hormat,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara-saudari, Bapak/Ibu kepada mahasiswa kami :

Nama : Grace Angelika Simamora
 NPM : 218320162
 Program Studi : **Manajemen**
 Judul : Pengaruh Pelatihan dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pustakawan Pada Perpustakaan Universitas Sumatera Utara

Untuk diberi surat izin mengambil data pada kantor yang sedang Bapak / Ibu Pimpin selama satu bulan. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu.

Dapat kami beritahukan bahwa Research / Survey ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

A.n Kaprodi
Kepala Bidang Minat Bakat dan Inovasi
Program Studi Manajemen

ALBHO, SE, M.Si



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 19/1/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)19/1/26

Lampiran 7. Surat Selesai Riset



Universitas Sumatera Utara
Perpustakaan

Alamat
Jalan Perpustakaan No. 1, Email: library@usu.ac.id
Kampus USU, Medan Telepon: (061) 8218666
20155

21 Mei 2025

SURAT KETERANGAN

Nomor: 10360/UN5.4.1.K/PT/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Laila Hadri Nasution, S.Sos., M.P
NIP. : 197906252005012003
Pangkat/Golongan : Penata Muda Tk.I/ III.b
Jabatan : Kepala Perpustakaan
Unit Kerja : Perpustakaan Universitas Sumatera Utara

dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Grace Angelika Simamora
NPM. : 218320162
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas : Universitas Medan Area

Benar telah menyelesaikan penelitian tugas akhir di Perpustakaan Universitas Sumatera Utara dengan Judul "Pengaruh Pelatihan dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pustakawan pada Perpustakaan Universitas Sumatera Utara".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditandatangani secara elektronik oleh:

Kepala
Perpustakaan



Laila Hadri Nasution, S.Sos, M.P
NIP 197906252005012003

Dokumen ini menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSxE) Badan Siber dan Sandi Negara



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 19/1/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)19/1/26