

**PENGARUH KOMPETENSI INDIVIDUAL PUSTAKAWAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA DINAS
PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN ACEH**

Skripsi

Diajukan Oleh:

Muhammad Diah
NIM. 531102606

Mahasiswa Fakultas Adab dan Humaniora
Jurusan S1 Ilmu Perpustakaan



**FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
DARUSSALAM-BANDA ACEH
2018**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry
Darussalam-Banda Aceh sebagai Salah Satu Beban Studi
Strata Satu (S1) Ilmu Perpustakaan

Diajukan Oleh:

MUHAMMAD DIAH

NIM. 531102606

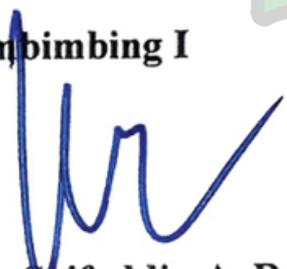
**Mahasiswa Fakultas Adab dan Humaniora
Prodi Strata Satu (S1) Ilmu Perpustakaan**

Disetujui Oleh:

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

Pembimbing I


Drs. Saifuddin A. Rasyid, M. Lis
NIP. 196002052000031001

Pembimbing II


Asnawi, M. IP
NIP. 198811222020121010

SKRIPSI

Telah Diuji Oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi
Fakultas Adab dan Humaniora dan Dinyatakan Lulus
Serta Diterima Sebagai Salah Satu Beban Study
Program Sarjana (S1) dalam Ilmu Perpustakaan

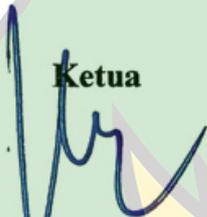
Pada Hari/Tanggal :

12 Oktober 2022 M
16 Rabiul Awal 1444 H

Di Darussalam-Banda Aceh

PANITIA UJIAN MUNAQASYAH SKRIPSI

Ketua



Drs. Saifuddin A. Rasvid, M.LIS
NIP.196002052000031001

Sekretaris



Asnawi, M.IP
NIP.198811222020121010

Penguji I



Nurhayati Ali Hasan, M.LIS
NIP.197307281999032002

Penguji II



Nurrahmi, M. Pd
NIP.197902222003122001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry
Darussalam - Banda Aceh



Dr. Fauzi Ismail, M.Si
NIP. 196805111994021001

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya. Selanjutnya shalawat dan salam penulis sampaikan dihadapan Nabi Muhammad SAW, yang telah memberi tauladan kepada umat manusia dalam membedakan antara yang hak dan yang bathil, untuk mencapai jalan yang benar.

Penulisan karya tulis ilmiah merupakan salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana (S-1) pada Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh. Dalam memenuhi hal tersebut penulis telah memilih judul *“Pengaruh Kompetensi Individual Pustakawan terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh”*. Penulis juga menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini izinkanlah penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Ayahanda tercinta Ibrahim dan Ibunda tercinta Nuraini, yang telah membesarkan, mendidik, memberi perhatian, kasih sayang, dorongan dan materi serta do’a yang tiada hentinya sehingga penulis mampu menyelesaikan penulisan karya ilmiah ini.

Terima kasih sebesar-besarnya kepada Ketua Jurusan S1 Ilmu Perpustakaan, Ibu Nurhayati Ali Hasan, M. Lis, dan pembimbing pertama Drs. Saifuddin A. Rasyid, M.Lis dan Bapak Asnawi, M.IP selaku pembimbing kedua, yang dapat meluangkan waktu untuk memberi bimbingan, mengajarkan, serta mengarahkan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Lebih lanjut ucapan terima

kasih penulis juga kepada Dekan Fakultas Adab dan Humaniora Bapak Syarifuddin, M.Ag, Ph. D, Sekertaris Jurusan S1-Ilmu Perpustakaan dan kepada keluarga besar Dosen Fakultas Adab dan Humaniora, serta Penasehat Akademik Ibu Zubaidah, M.Ed, Penulis mengucapkan ribuan terimakasih, karena telah berbagi ilmu kepada penulis dengan sukarela.

Terima kasih kepada pihak Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh yang telah memberi banyak bantuan kepada penulis saat melakukan penelitian. Ucapan terima kasih juga untuk sahabat-sahabat Jurusan SI-Ilmu Perpustakaan khususnya angkatan 2011, serta seluruh kawan-kawan mahasiswa yang telah memberikan semangat dan motivasi yang sangat membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa hasil penulisan ini masih jauh dari kesempurnaan baik isi maupun teknik penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan karya kecil ini. Akhirnya hanya kepada Allah jualah penulis berserah diri dan memohon ampunan, semoga karya ilmiah ini dapat bermanfaat terutama bagi penulis sendiri dan bagi pembaca sekalian. *Amin Ya Rabbal ,, Alamin....*

Banda Aceh, 02 Agustus 2018

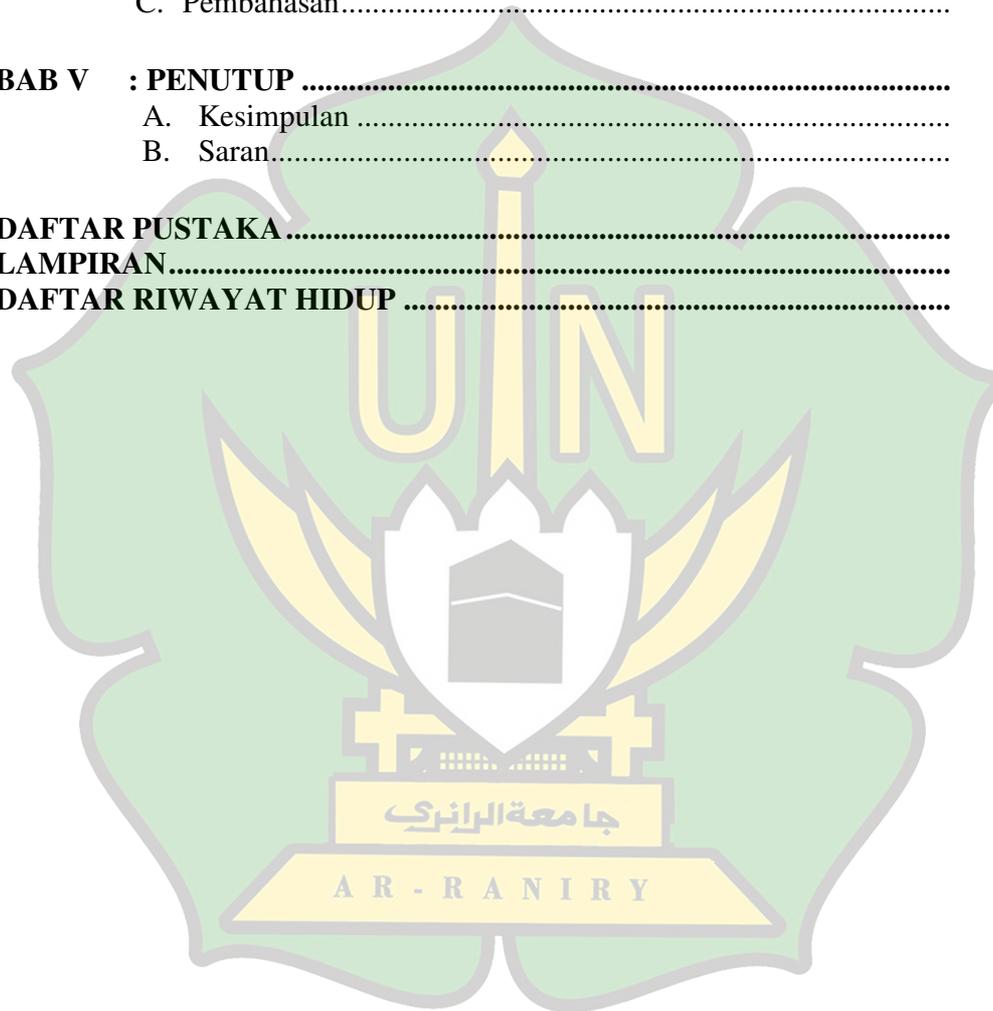
Penulis,

Muhammad Diah

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR LAMPIRAN	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
ABSTRAK	viii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
E. Penjelasan Istilah.....	6
BAB II : KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI	9
A. Kajian Pustaka.....	9
B. Kompetensi Individual Pustakawan	12
1. Pengertian Kompetensi Individual Pustakawan	12
2. Jenis Kompetensi individual Pustakawan	13
3. Tujuan Peningkatan Kompetensi individual Pustakawan ..	15
C. Produktivitas Kerja	17
1. Pengertian Produktivitas Kerja.....	17
2. Pengukuran Produktivitas Kerja.....	18
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	20
BAB III : METODE PENELITIAN	22
A. Rancangan Penelitian	22
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	22
C. Populasi dan Sampel.....	22
D. Hipotesis	27
E. Teknik Pengumpulan Data	28
F. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	31
G. Analisis Data	33

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
A. Gambaran Umum	36
B. Hasil Penelitian	40
C. Pembahasan.....	53
BAB V : PENUTUP	56
A. Kesimpulan	56
B. Saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA	58
LAMPIRAN.....	61
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	70

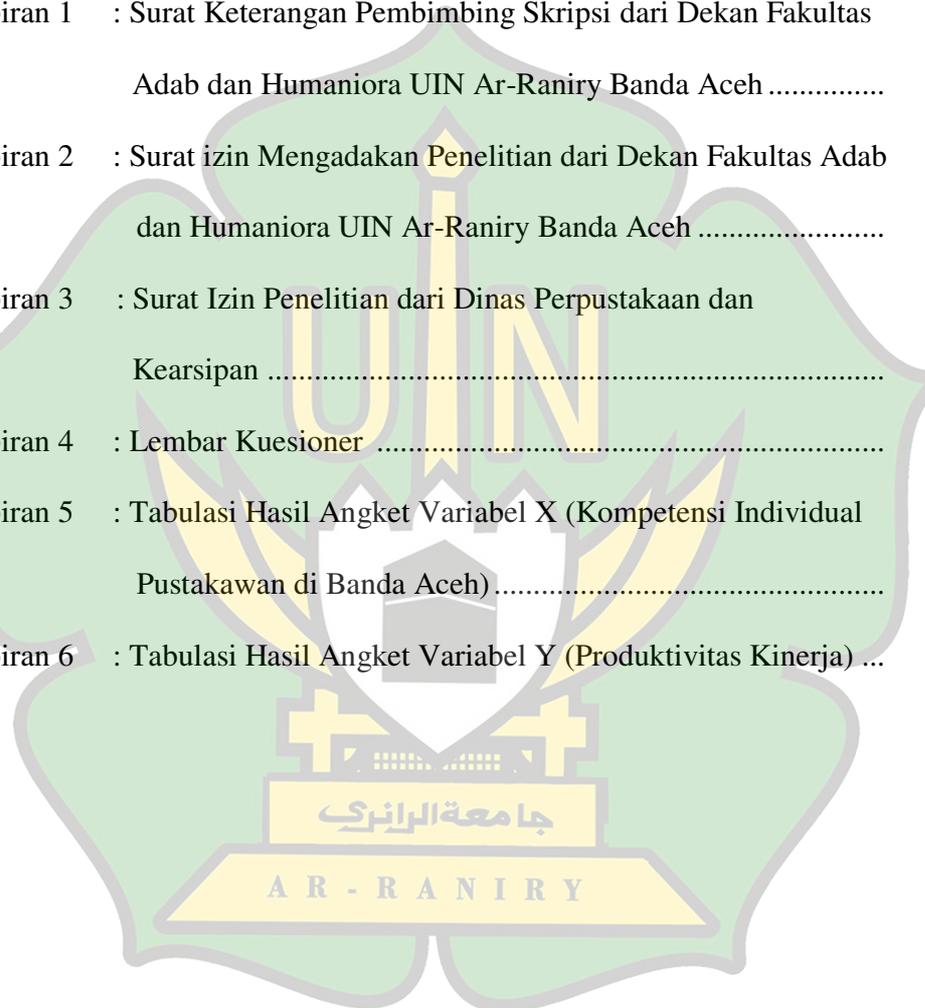


DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 : Kuesioner Penelitian tentang Kompetensi Individual Pustakawan.....	28
Tabel 3.2 : Kuesioner Penelitian Tentang Produktivitas Kerja	30
Tabel 3.3 : Hubungan antar Variabel, Indikator, Instrumen dan Data.....	31
Tabel 4.1 : Hasil Uji Validitas	40
Tabel 4.2 : Hasil Uji Reabilitas Kuesioner	42
Tabel 4.3 : Skala Penilaian Jawaban Angket	43
Tabel 4.4 : Hasil Uji Angket Kompetensi Individual Pustakawan	44
Tabel 4.5 : Hasil analisis angket Variabel X (Kompetensi Individual) dan Variabel Y (Produktivitas Kerja).....	46
Tabel 4.6 : Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi	51

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 : Surat Keterangan Pembimbing Skripsi dari Dekan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry Banda Aceh	61
Lampiran 2 : Surat izin Mengadakan Penelitian dari Dekan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry Banda Aceh	62
Lampiran 3 : Surat Izin Penelitian dari Dinas Perpustakaan dan Kearsipan	63
Lampiran 4 : Lembar Kuesioner	64
Lampiran 5 : Tabulasi Hasil Angket Variabel X (Kompetensi Individual Pustakawan di Banda Aceh)	66
Lampiran 6 : Tabulasi Hasil Angket Variabel Y (Produktivitas Kinerja) ...	68



DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 4.1 : Hasil Uji Nilai Korelasi Variabel X dan Y Melalui SPSS V.21 ... 50



ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompetensi Individual Pustakawan terhadap Produktivitas Kerja pada Perpustakaan dan Kearsipan Aceh”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kompetensi Individual Pustakawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh dan tingkat pengaruh antara Kompetensi Individual Pustakawan terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan *deskriptif asosiatif*. Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 45 pustakawan yang ditentukan dengan formula Slovin. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket tertutup. Sedangkan teknik analisis data menggunakan Analisis Regresi Linier Sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: *Pertama*, sebahagian besar pustakawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh memiliki kompetensi individual meliputi: (1) memiliki komitmen dalam memberikan layanan terbaik, (2) mampu mencari peluang dan melihat kesempatan baru baik di dalam maupun di luar perpustakaan, (3) berpandangan luas, (4) mampu mencari partner kerja, (5) mampu menciptakan lingkungan kerja yang dihargai dan dipercaya, (6) memiliki ketrampilan bagaimana berkomunikasi yang efektif, (7) dapat bekerjasama secara baik dalam suatu tim kerja, (8) memiliki sifat kepemimpinan, (9) mampu merencanakan, memprioritaskan dan memusatkan pada suatu yang kritis, (10) memiliki komitmen untuk selalu belajar dan merencanakan pengembangan kariernya, (11) mampu mengenali nilai dari kerjasama secara profesional dan solidaritas, (12) memiliki sifat positif dan fleksibel dalam menghadapi perubahan. *Kedua*, kompetensi Individual Pustakawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh memiliki hubungan yang “Sedang” dengan Produktivitas Kerjanya. Hal ini dapat dilihat dari perolehan nilai r hitung yaitu sebesar 0,546 yang menduduki pada posisi tersebut. Lebih lanjut, Kompetensi Individual Pustakawan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh. Hal ini dibuktikan dengan besarnya F hitung dari pada F tabel untuk taraf kesalahan 1 % dengan perolehan nilai $18,286 > 7,19$.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perpustakaan adalah institusi pengelola koleksi karya tulis, karya cetak dan karya rekam secara professional dengan sistem yang baku guna memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, pelestarian, informasi, dan rekreasi para pemustaka.¹

Pada dasarnya, penyelenggaraan institusi perpustakaan tentunya memiliki tujuan dan fungsi yang harus dicapai. Jika dilihat dari fungsinya, perpustakaan memiliki fungsi sebagai wahana pendidikan, penelitian, pelestarian, informasi dan rekreasi untuk meningkatkan kecerdasan dan keberdayaan bangsa.² Namun jika dilihat dari tujuannya, perpustakaan bertujuan memberikan layanan kepada pemustaka, meningkatkan kegemaran membaca, serta memperluas wawasan dan pengetahuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa.³

Dalam rangka meningkatkan kapasitas kelembagaan agar mampu memberikan layanan kepada pemustaka dengan baik dan bermutu, perpustakaan dipandang perlu untuk memperhatikan beberapa sumber daya yang harus dimilikinya, salah satunya yaitu sumber daya manusia (dalam hal ini pustakawan).

¹Undang-undang Republik Indonesia Nomor. 43 tahun 2007 Tentang Perpustakaan, (Perpustakaan Nasional RI, 2007), hlm. 3.

²*Ibid.*, hlm.4.

³*Ibid.*, hlm. 4.

Pustakawan merupakan seseorang yang memberikan dan melaksanakan kegiatan perpustakaan dalam usaha pemberian pelayanan kepada masyarakat sesuai misi yang diemban oleh badan induknya berdasarkan ilmu perpustakaan, dokumentasi, dan informasi yang diperolehnya melalui pendidikan.⁴

Tugas seorang pustakawan adalah pengelolaan dan pelayanan perpustakaan dalam hal mencari, mengumpulkan dan menyajikan informasi agar dapat membantu keinginan pengguna. Dalam pelaksanaan pelayanan perpustakaan, pustakawan akan dibantu tenaga teknis perpustakaan. Misalnya untuk mengumpulkan, menata, menjaga pustaka, majalah, dokumen, serta menyediakannya kepada para pemustaka.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ade Siswandy dan Romat Saragih diketahui bahwa produktifitas kerja seseorang dipengaruhi oleh kompetensi yang dimilikinya.⁵ Dalam hal ini, upaya yang dilakukan oleh seorang pustakawan dalam memberikan pelayanan yang baik bagi pemustaka sangatlah dipengaruhi oleh kompetensi individual yang dimilikinya.

Menurut Mantja yang dikutip oleh Nadia Laksitaningtyas menjelaskan, bahwa kompetensi individu merupakan “kemampuan seseorang dalam

⁴Sulistyo Basuki. *Pengantar Ilmu perpustakaan*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1993), hlm. 8.

⁵ Ade Siswandy dan Romat Saragih, *Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderator di PT. PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Unit Workshop dan Pemeliharaan IV (Pusharlis UWP IV)*, (e-Proceeding of Management : Vol.4, No.3 Desember 2017), hlm. 2887.

melaksanakan sesuatu yang diperoleh dari pendidikan dan pelatihan”.⁶ Jika kompetensi individual yang dimiliki oleh pustakawan itu tinggi maka tentunya produktivitas kerja yang dihasilkannya dalam mengembangkan perpustakaan lebih baik. Demikian pula sebaliknya jika kompetensi individual yang dimiliki oleh seorang itu rendah maka tentunya produktivitas kerja yang dihasilkannya rendah.

Melihat perpustakaan yang ada di Aceh khususnya Kota Banda Aceh, hingga saat ini telah mampu untuk meningkatkan pelayanan bagi penggunanya melalui penerapan teknologi informasi. Hal ini tentunya akan menambah performa dari perpustakaan itu sendiri, sehingga perpustakaan akan mampu untuk meningkatkat serta mempertahankan loyalitas penggunanya. Ini merupakan suatu konsep yang sangat bagus yang telah dijalankan oleh pihak penyelenggara perpustakaan di Banda Aceh. Namun jika kita perhatikan di lapangan, terdapat beberapa kendala yang dialami oleh pihak perpustakaan dalam melaksanakannya, salah satunya yaitu terbatasnya kemampuan staf yang bertugas di perpustakaan, hal ini dikarenakan tidak semua staf yang bekerja di perpustakaan berasal dari disiplin ilmu perpustakaan.⁷

Penempatan tenaga kerja yang tidak sesuai dengan disiplin ilmunya tersebut, biasanya akan mengakibatkan minimnya produktifitas kerja. Menurut Melayu S.P Hasibuan “Produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dan input dimana outputnya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaan

⁶ Nadia Laksitaningtyas, *Hubungan Antara Kompetensi dan Produktivitas Kerja Tenaga Administrasi Sekolah di SMA Negeri Se Kota Madiun*, (Skripsi), (Universitas Negeri Malang, 2016), hlm. 2.

⁷ Nasruddin, *Perkembangan Perpustakaan di Kota Banda Aceh, 1949-2014*, diakses dari http://etd.unsyiah.ac.id/index.php?p=show_detail&id=17879, (UNSYIAH: Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, 2015), pada tanggal 6 Juli 2018. hlm. 17879.

yang lebih baik”.⁸ Jika penempatan tenaga kerja yang tidak sesuai dengan disiplin keilmuan menjadi problema dasar perpustakaan, maka biasanya setiap organisasi akan melakukan perubahan manajemen dalam bidang pengelolaan sumber daya manusia yang ada. Hal ini dilakukan sebagai upaya untuk menyesuaikan posisi penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya, sehingga ia dapat bekerja dengan optimal dan mampu meningkatkan produktivitas kerjanya dalam mencapai fungsi dan tujuan perpustakaan.

Kendatipun demikian, hal tersebut tidak berlaku pada perpustakaan yang ada di Banda Aceh, contohnya seperti Perpustakaan Wilayah Aceh yang berkedudukan di Banda Aceh, meskipun sebahagian pihak pengelolanya bukan berasal dari disiplin ilmu perpustakaan, namun mereka telah mampu untuk memaksimalkan produktivitas kerja sebagaimana yang diinginkan oleh tujuan dan sasaran perpustakaan, salah satunya yaitu tersedianya pelayanan yang cepat, tepat, dan mudah, contohnya seperti *Online Publik Acces Cataloug (OPAC)* dan juga *Radio Frekuensi Identification (RFID)*, yang dihubungkan dengan *Self Loan Stasion Machine* yaitu mesin peminjaman dan pengembalian buku secara otomatis oleh pemustaka.

Beberapa penjabaran tersebut di atas, tentunya menjadi suatu hal yang menarik untuk diteliti lebih lanjut, dimana masih terdapat pustakawan yang bukan berasal dari disiplin ilmu perpustakaan bertugas di perpustakaan namun ia dapat menghasilkan kerja yang baik terhadap perpustakaan dalam mencapai fungsi dan tujuan dari pada penyelenggaraannya. Oleh karena demikian penulis ingin

⁸Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), hlm. 93.

mengkajinya lebih mendalam dengan menentukan judul kajian sebagai berikut:
“Pengaruh Kompetensi Individual Pustakawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana Produktivitas Kerja Individual Pustakawan Pada Perpustakaan Banda Aceh ?
2. Apakah Terdapat Pengaruh Antara Kompetensi Individual Pustakawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Perpustakaan Kota Banda Aceh ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui Produktivitas Kerja Individual Pustakawan Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Antara Kompetensi Individual Pustakawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Banda Aceh.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari kegiatan penelitian ini terdiri dari manfaat teoritis dan praktis,yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan akademis untuk penambahan varian kajian tentang kompetensi individual pustakawan serta produktivitas kerja pada perpustakaan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran dan rekomendasi kepada pemangku kebijakan dalam upaya mengembangkan kompetensi individual pustakawan dan produktivitas kerja pustakawan serta membantu pihak penulis lainnya dalam melakukan penelitian lanjutan.

3. Manfaat Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu penulis dalam meningkatkan wawasan dan pengetahuan serta sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada strata satu (S-1) Ilmu Perpustakaan.

E. Pejelasan Istilah

Untuk menghindari kesalahpahaman penafsiran istilah yang digunakan dalam penelitian ini, maka penulis akan menjelaskan beberapa istilah tersebut:

1. Kompetensi Individual

Menurut Sedarmayanti, “kompetensi kerja merupakan factor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kerja yang sangat baik”.⁹

⁹ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2001), hlm, 127.

Sedangkan menurut Mantja yang dikutip oleh Nadia Laksitaningtyas menjelaskan, bahwa kompetensi individu merupakan “kemampuan seseorang dalam melaksanakan sesuatu yang diperoleh dari pendidikan dan atau pelatihan”.¹⁰

Dari penjelasan di atas, dapat diketahui bahwasanya kompetensi individual merupakan kemampuan seseorang yang menjadi sebagai penentu dalam melaksanakan dan menghasilkan kerja yang baik yang diperoleh dari pendidikan dan pelatihan.

Adapun yang dimaksud dengan kompetensi individual pustakawan dalam hal ini yaitu kemampuan seorang pustakawan Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh dalam melaksanakan dan menghasilkan kerjanya yang baik sesuai dengan standar yang telah dirumuskan oleh *The Special Library Association. Special Libraries Association (SLA)* pada tahun 1996 merumuskan dua jenis kompetensi di abad 21 yang harus dimiliki para pendidik, mahasiswa, praktisi dan pegawai, yaitu kompetensi professional, dan kompetensi individu.

2. Produktivitas Kerja

Menurut Mukiyat yang dikutip oleh Retno Damayanti, menyatakan bahwa “produktivitas kerja biasanya dinyatakan dengan suatu imbalan

¹⁰ Nadia Laksitaningtyas, *Hubungan Antara Kompetensi...*, hlm. 2.

dari hasil kerja rata-rata dalam hubungannya dengan jam kerja rata-rata dari yang diberikan dengan proses tersebut”.¹¹

Sedangkan menurut Melayu S.P Hasibuan “Produktivitas kerja adalah perbandingan antara output (hasil) dan input (masukan) dimana outputnya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaan yang lebih baik”.¹² Produktivitas akan naik jika ada peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga), sistem kerja, teknik produksi, dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Semakin baik efisiensi maka semakin baik pula produktivitasnya.

Dari beberapa pendapat tersebut, dapat diketahui bahwasanya produktivitas kerja merupakan perbandingan antara output (hasil) dan input (masukan) atau hasil kerja yang lebih bagus dari sebelumnya berdasarkan waktu yang telah ditentukan.

Adapun yang dimaksud dengan produktivitas kerja yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan output atau hasil kerja yang bagus dari pustakawan dalam usahanya mengelola dan mengembangkan perpustakaan kearah yang lebih modern, seperti menggunakan atau memanfaatkan teknologi informasi sebagai salah satu sistem pelayanan yang mudah, cepat dan tepat bagi pengguna perpustakaan.

¹¹RetnoDamayanti,
Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bening Natural Furniture di Semarang, (skripsi), (Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang: 2005), hlm. 23.

¹²Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya...*, hlm. 93.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

Menurut penelusuran yang penulis lakukan, terdapat beberapa penelitian yang berkaitan dengan kompetensi dan produktivitas kerja. *Pertama*, penelitian yang dilakukan Nadia Laksitaningtyas, dengan judul *Hubungan Antara Kompetensi dan Produktivitas Kerja Tenaga Administrasi Sekolah di SMA Negeri Se Kota Madiun*.¹ Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif korelasional. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi dan produktivitas kerja Tenaga Administrasi Sekolah di Sekolah Menengah Atas Negeri se-Kota Madiun. terdapat kesamaan dan perbedaan antara penelitian yang penulis lakukan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nadia Laksitaningtyas, di antaranya yaitu: (1) adanya kesamaan pada variabel yang digunakan yaitu kompetensi dan produktivitas kerja, (2) adanya kesamaan pada pendekatan yang dilakukan yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif, (3) adanya perbedaan pada objek kajian, penelitian yang dilakukan oleh Nadia Laksitaningtyas menggunakan objek kajian Tenaga Administrasi Sekolah, sedangkan penulis menggunakan objek Pustakawan kedua objek tersebut memiliki standar kompetensi yang berbeda, dan (4) adanya perbedaan pada tempat dan waktu dilaksanakannya penelitian.

¹ Nadia Laksitaningtyas, *Hubungan Antara Kompetensi dan Produktivitas Kerja Tenaga Administrasi Sekolah di SMA Negeri Se Kota Madiun*, (Skripsi), (Universitas Negeri Malang, 2016).

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Roza Wahyuni, dengan judul *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pustakawan di UPT. Perpustakaan Unsyiah*.² Jenis penelitian adalah penelitian deskriptif korelasional dengan menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan angket, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis korelasi Product Moment. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pustakawan yang berjumlah 16 orang dan informan berjumlah 1 orang yaitu pimpinan perpustakaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara pendidikan dan pelatihan dengan peningkatan kerja pustakawan, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,763. Dari hasil uji hipotesis terbukti bahwa t hitung (4,411) > t tabel (2,144), sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan dengan kerja pustakawan diterima. Terdapat kesamaan dan perbedaan antara penelitian yang penulis lakukan dengan penelitian yang dilakukan oleh Roza Wahyuni, di antaranya yaitu: (1) terdapat kesamaan pada variabel independen yaitu kerja, (2) terdapat kesamaan pada pendekatan yang digunakan, yaitu menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, (3) terdapat kesamaan pada instrument yang digunakan, yaitu: menggunakan angket, wawancara dan dokumen, (4) terdapat perbedaan pada variabel dependen yang digunakan, penelitian yang dilakukan oleh Roza Wahyuni menggunakan pendidikan dan pelatihan sebagai variabel dependen, sedangkan penulis menggunakan kompetensi

² Roza Wahyuni, *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pustakawan di UPT. Perpustakaan Unsyiah*, (Skripsi), (Banda Aceh: Fakultas Adab Dan Humaniora, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, 2014).

individual, dan (5) terdapat perbedaan pada tempat dan waktu pelaksanaan penelitian.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Ade Siswandy, dengan judul *Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderat di PT. PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Unit Workshop dan Pemeliharaan IV (PUSHARLIS UWP IV)*,³ Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan dengan jumlah populasi sebanyak 45 responden dengan pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan kompetensi kerja, motivasi dan produktivitas kerja termasuk dalam kategori tinggi. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi merupakan variable pemoderasi yang memepengaruhi secara positif hubungan kompetensi kerja dan produktivitas kerja. Terdapat kesamaan dan perbedaan antara penelitian yang penulis lakukan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ade Siswandy, di antaranya yaitu: (1) adanya kesamaan pada variabel yang digunakan yaitu kompetensi dan dan produktivitas kinerja, (2) adanya kesamaan pada pendekatan yang dilakukan yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif, (3) adanya perbedaan pada objek kajian, panelitian yang dilakukan oleh Ade Siswandy menggunakan objek kajian Pegawai Perusahaan, sedangkan penulis menggunakan objek

³ Ade Siswandy dan Romat Saragih, *Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderator di PT. PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Unit Workshop dan Pemeliharaan IV (Pusharlis UWP IV)*, (e-Proceeding of Management : Vol.4, No.3 Desember 2017).

Pustakawan kedua objek tersebut memiliki standar kompetensi yang berbeda, (4) terdapat perbedaan pada variabel moderator yang digunakan, penelitian yang dilakukan oleh Ade Siswandy menggunakan motivasi sebagai variable moderator, sedangkan penulis tidak menggunakannya, dan (4) terdapat perbedaan pada tempat dan waktu dilaksanakannya penelitian.

B. Kompetensi Individual Pustakawan

1. Pengertian Kompetensi Individual Pustakawan

Menurut Lasa Hs, kompetensi merupakan perpaduan antara pengetahuan, sikap dan keterampilan.⁴ Sedangkan individual diartikan sebagai sesuatu yang mengenai atau berhubungan dengan manusia secara pribadi; bersifat perseorangan.⁵

Lebih lanjut, Sedarmayanti, mengemukakan bahwa “kompetensi kerja merupakan faktor kunci penentu bagi pustakawan dalam menghasilkan kerja yang sangat baik”.⁶ Dalam Undang-undang Perpustakaan No. 43 tahun 2007, pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan/atau

⁴ Lasa HS, *Kamus Kepustakawanan Indonesia*, (Yogyakarta: Pustaka Book Publisher, 2009), hlm. 177.

⁵ Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, 2016), (Online) diakses dari <https://kbbi.kemdikbud.go.id/> pada tanggal 15 Juli 2018.

⁶ Sedarmayanti, *Sumber Daya...*, hlm, 127.

pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan.⁷

Dari beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi individual pustakawan merupakan suatu perpaduan antara pengetahuan, sikap dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang pustakawan dalam menjalankan tugasnya sebagai pengelola perpustakaan.

Adapun kompetensi individual pustakawan yang penulis maksud disini adalah seorang pustakawan yang ada di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh dalam memberikan pelayanan kepada pengguna harus kompeten, baik secara professional maupun secara personal, jika sebuah perpustakaan mempunyai pustakawan yang kompeten dalam memberikan pelayanan kepada pengguna, maka akan memberikan nilai kebanggaan tersendiri bagi pustakawan.

2. Jenis Kompetensi Individual Pustakawan

Pada dasarnya kompetensi individual pustakawan merupakan unsur penting dalam kualifikasi seorang pustakawan. Karena melalui kompetensi pustakawan yang baik, visi dan misi suatu perpustakaan dapat dicapai dengan baik. Menurut Muhammad Riandy Arsin Siregar, kompetensi pustakawan dibagi menjadi beberapa tiga jenis, yaitu kompetensi individu, kompetensi informasi dan kompetensi jaringan.⁸

⁷ Undang-undang Republik Indonesia Nomor. 43..., hlm. 3.

a) Kompetensi Individu

Kompetensi individu merupakan kompetensi sikap dan nilai yang harus dimiliki masing-masing pustakawan agar mampu bekerja secara efisien, menjadi komunikator yang baik, belajar terus-menerus dan mampu menghadapi tantangan.

b) Kompetensi Informasi

Kompetensi Informasi merupakan kemampuan dan keterampilan mencari, mengumpulkan, mengintegrasikan dan menggunakan informasi berdasarkan situasi tertentu yang meliputi aspek-aspek keberaksaraan, informasi literasi media atau literasi komputer.

c) Kompetensi Jaringan

Kompetensi jaringan merupakan keahlian dan keterampilan seseorang dalam memanfaatkan jaringan untuk mengakses, mengumpulkan, dan memanfaatkan informasi untuk meningkatkan kualitas mereka

Berbeda halnya dalam “The Special Library Association (SLA)” tahun 2003, bahwa kompetensi yang harus dimiliki seorang pustakawan, dibagi ke dalam dua jenis yaitu: (a) kompetensi profesional dan (b) kompetensi individu.⁹

a) Kompetensi profesional,

⁸ Muhammad Riandy Arsin Siregar, *Kompetensi yang Harus Dimiliki Seorang Pustakawan (Pengelola Perpustakaan)*, (Jurnal Iqra' Volume 09 No.02 Oktober, 2015), hlm. 216.

⁹ Rita Yulianti Pustakawan Jur.Teknik Mesin dan Industri FT, “Kompetensi Pustakawan dan Eksistensi Perpustakaan Masa Depan : Makalah lomba pustakawan teladan/ berprestasi 2012 universitas Gadjah Mada, (Yogyakarta: Upt Perpustakaan Universitas Gadjah Mada Yogyakarta, 2012). <http://virlib.ft.ugm.ac.id/pustakawan.pdf> diakses 15 Juli 2018.

Adapun kompetensi professional yang dimaksud, yaitu: suatu hal yang menyangkut dengan pengetahuan yang dimiliki pustakawan dalam bidang sumberdaya informasi, akses informasi, teknologi informasi, manajemen dan riset, serta kemampuan untuk menggunakan pengetahuan tersebut sebagai dasar untuk menyediakan layanan perpustakaan dan informasi.

b) Kompetensi individual

Adapun kompetensi individu yang dimaksud, yaitu: keterampilan atau keahlian, sikap dan nilai yang memungkinkan pustakawan bekerja secara efisien, menjadi komunikator yang baik, selalu meningkatkan pengetahuan, dapat memperlihatkan nilai lebihnya serta dapat bertahan terhadap perubahan dan perkembangan dalam dunia kerjanya

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang pustakawan dalam memenuhi kualifikasi kompeten, di antaranya yaitu kompetensi professional dan kompetensi individual.

3. Tujuan Peningkatan Kompetensi Individual Pustakawan

Kompetensi pustakawan yang mampu meningkatkan kerja yang baik, tentunya harus selalu dipelihara dan ditingkatkan. Menurut Wignyosubroto yang dikutip oleh Muhammad Riandy Arsin Siregar menyatakan bahwa tujuan peningkatan kompetensi pustakawan adalah:

a) Mengikuti perkembangan zaman

Seiring berkembangnya zaman, pustakawan senantiasa juga dituntut untuk meningkatkan kerja dan kompetensi yang dimilikinya. Dengan begitu kualitasnya menjadi baik pula. Standar kompetensi diperlukan agar dapat berperan sesuai dengan tuntutan kebutuhan dan perkembangan zaman.

b) Meningkatkan kemajuan di bidang Iptek

Kemajuan di bidang teknologi saat ini, mengakibatkan perubahan pada kondisi teknologi yang digunakan oleh masyarakat maupun pustakawan. Maka oleh karena itu, pustakawan dituntut untuk terus meningkatkan kompetensinya dengan cara meningkatkan kemampuan, keterampilan serta pengetahuan dibidang ilmu pengetahuan dan teknologi.

c) Memenangkan persaingan dan mengantisipasi perdagangan bebas.

Peningkatan kompetensi pustakawan diperlukan untuk memenangkan persaingan dan mengantisipasi perdagangan bebas. Dengan adanya peningkatan itu, diharapkan peluang pekerjaan baru dilingkungan perpustakaan, tidak diisi oleh tenaga dari luar, tetapi diisi oleh tenaga pustakawan sendiri.

d) Meningkatkan profesionalisme pustakawan

Profesionalisme merupakan suatu paham yang mengharuskan dilakukannya suatu kegiatan kerja tertentu dalam masyarakat. Dengan membekalkan keahlian yang tinggi dan berdasar pada rasa keterpanggilan

jiwa untuk memberikan pertolongan kepada sesama dalam mengatasi kesulitan.¹⁰

C. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan atau jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) untuk menghasilkan hasil tersebut.¹¹ Sedangkan kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dicapai atau kemampuan kerja (tentang peralatan).¹²

Lebih lanjut Melayu S.P Hasibuan mengemukakan bahwa “Produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dan input dimana outputnya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaan yang lebih baik”.¹³ Hal yang sama juga dikemukakan oleh Sondang P Siagian, bahwa “produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal”.¹⁴

¹⁰ Muhammad Riandy Arsin Siregar, *Kompetensi yang Harus Dimiliki...*, hlm. 216.

¹¹ Daryanto, Mulyo Rahardjo. *Model Pembelajaran Inovatif*, (Yogyakarta: Gava Media, 2012), hlm. 41.

¹² Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, *Kamus Besar...*, pada tanggal 15 Juli 2018.

¹³ Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), hlm. 93.

¹⁴ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1997), hlm. 15.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal melalui teknik pengerjaan yang lebih baik.

2. Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas kerja dilakukan berdasarkan sistem pemasukan fisik perorang atau perjam kerja berdasarkan waktu tenaga kerja. Menurut Ikomang Ardana, penilaian kerja merupakan proses mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan yang dilakukan oleh organisasi-organisasi. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.¹⁵

Dalam hal ini, penilaian kerja dilakukan untuk mengetahui seberapa baik pustakawan mengerjakan pekerjaan mereka dibandingkan dengan deskripsi pekerjaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Veithzal Rivai, terdapat beberapa aspek yang biasanya dijadikan sebagai indikator penilaian kinerja, seperti kemampuan teknis, kemampuan konseptual, dan kemampuan hubungan interpersonal.

- a) Kemampuan teknis, yaitu kemampuan pustakawan dalam menerapkan pengetahuan, metode, teknik dan menggunakan peralatan untuk melaksanakan tugas-tugas di perpustakaan.

¹⁵ Ikomang Ardana, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 125.

- b) Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan mental untuk mengkoordinasikan dan memadukan semua kepentingan serta kegiatan organisasi. Pada intinya, seorang pustakawan harus memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya.
- c) Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu kemampuan pustakawan untuk bekerja sama dengan karyawan lainnya.¹⁶

Lebih lanjut, Malayu Hasibuan juga menyebutkan, bahwa terdapat beberapa aspek penilaian kinerja yang biasanya dijadikan sebagai indikator penilaian kerja, di antaranya yaitu:

- a) Kesetiaan, penilai mengukur kesetiaan pustakawan terhadap pekerjaannya, jabatan dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi, di dalam maupun di luar pekerjaannya dari rongrongan orang-orang yang tidak bertanggung jawab.
- b) Kedisiplinan, penilai menilai sikap disiplin karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada, dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan intruksi yang dibebankan kepadanya.
- c) Kreativitas, penilai menilai kemampuan pustakawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga hasil pekerjaan lebih berdaya guna.

¹⁶ Veithzal Rivai, *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 324.

- d) Kerjasama, penilai menilai kesediaan pustakawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya, jika kerjasamanya baik otomatis hasil pekerjaannya akan semakin baik.¹⁷

Dari beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwasanya terdapat beberapa aspek penilaian kerja pustakawan, di antaranya yaitu kemampuan teknis pustakawan, kemampuan konseptual, kesetiaan, kedisiplinan, kreativitas dan kemampuan bekerjasama.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Pandji Anoraga, terdapat 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, diantaranya yaitu:

- 1) Pekerjaan yang menarik
- 2) Upah yang baik
- 3) Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
- 4) Etos kerja
- 5) Lingkungan atau sarana kerja yang baik
- 6) Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan
- 7) Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi
- 8) Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi
- 9) Kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja

¹⁷ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian Dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hlm. 95.

10) Disiplin kerja keras.¹⁸

Sedangkan menurut Sukarna, produktivitas kerja seseorang biasanya dipengaruhi oleh 14 faktor, di antaranya yaitu:

- 1) Kemampuan dan ketangkasan karyawan
- 2) Managerial skill atau kemampuan pimpinan perusahaan.
- 3) Lingkungan kerja yang baik.
- 4) Lingkungan masyarakat yang baik.
- 5) Upah kerja.
- 6) Motivasi pekerja untuk meraih prestasi kerja.
- 7) Disiplin kerja karyawan.
- 8) Kondisi politik atau keamanan, dan ketertiban negara.
- 9) Kesatuan dan persatuan antara kelompok pekerja.
- 10) Kebudayaan suatu negara.
- 11) Pendidikan dan pengalaman kerja.
- 12) Kesehatan dan keselamatan pekerja karyawan.
- 13) Fasilitas kerja.
- 14) Kebijakan dan sistem administrasi perusahaan.¹⁹

¹⁸ Anoraga, Pandji, *Manajemen Bisnis*, Cet II, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), hlm. 56-60.

¹⁹ Sukarna, *Teknik Pengawasan Pegawai*, (Jakarta: Jaya Sakti, 1993), hlm. 41.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yaitu suatu metode penelitian untuk menggambarkan suatu kondisi atau peristiwa secara sistematis, aktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan atau fenomena yang diselidiki dengan menggunakan perhitungan statistik.¹ Jenis metode penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*). Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap pengaruh antara dua variabel yaitu kompetensi individual dan produktifitas kerja pustakawan.

B. Lokasi dan Waktu

Penelitian ini dilakukan pada perpustakaan umum yang berada di Kota Banda Aceh, yaitu Perpustakaan Wilayah Aceh yang beralamat di Jl. T. Nyak Arief, Jeulingke, Syiah Kuala, Kota Banda Aceh, Aceh. Adapun waktu penelitian dilakukan dari bulan Juni sampai dengan bulan Juli tahun 2018.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan objek yang akan diteliti untuk menemukan data dan memperoleh kebenaran terhadap masalah yang akan diteliti.

¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta 2002), hlm. 27.

Menurut Margono mengatakan bahwa “Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang ditentukan.”²Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pustakawan yang bekerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh di Banda Aceh yang berjumlah 82 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi. Dalam hal ini, yang menjadi sampel yaitu sebagian pustakawan yang bekerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh di Banda Aceh. Adapun penentuan besaran sampel dalam penelitian menggunakan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N(d^2)}$$

Keterangan:

n : Besar sampel

N : Besar populasi

D : Derajat ketidaktepatan mewakili populasi (10%)

Berikut penulis sajikan dalam formula yang yang dimaksud untuk mengetahui jumlah sampel yang akan digunakan:

$$n = \frac{N}{1 + N(d^2)}$$

²Magono, S, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Reneka Cipta, 2005), hlm. 118.

$$n = \frac{82}{1 + 82 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{82}{1 + 82 (0,01)}$$

$$n = \frac{82}{1 + 0,82}$$

$$n = \frac{82}{1,82}$$

$$n = 45$$

Dari formula di atas, dapat diketahui bahwasanya jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 45 pustakawan yang bekerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu *Probability Sampling* dan *Nonprobability Sampling*.

1) **Probability Sampling**

Probability Sampling adalah Teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Adapun *Probability Sampling* meliputi :

a) *Simple Random Sampling*

Dikatakan simple (Sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi digunakan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Cara demikian dilakukan jika anggota populasi dianggap homogen.

b) *Proportionate Stratified Random Sampling*

Teknik ini dilakukan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional.

c) *Disproportionate Stratified Random Sampling*

Teknik ini digunakan untuk menentukan jumlah sampel bila populasi berstrata, tetapi kurang proporsional.

d) *Area / Cluster Sampling (Sampling Menurut Daerah)*

Teknik sampling daerah digunakan untuk menentukan sampel bila obyek yang akan diteliti atau sumber data sangat luas.

2) **Non-probability Sampling**

Nonprobability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Berikut dijelaskan Teknik Non-Probability Sampling.

a) **Sampling Sistematis**

Sampling Sistematis adalah teknik pengambilan sampel berdasarkan urutan dari anggota populasi yang telah diberi nomor urut.

b) Sampling Kuota

Sampling Kuota adalah teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan.

c) Sampling Insidental

Sampling Insidental adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang kebetulan atau insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan tersebut cocok sebagai sumber data.

d) Sampling Purposive

Sampling Purposive adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

e) Sampling Jenuh

Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil.

f) Snowball Sampling

Snowball Sampling adalah teknik penentuan sampel yang mula-mula jumlahnya kecil, kemudian membesar.

Ibarat bola saju yang menggelinding yang lama-lama besar.³

Teknik Pengambilan Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Simple Random Sampling*, yang mana peneliti mengambil anggota sampel dari populasi secara acak. Dalam hal ini, populasi berjumlah 82 orang dan sampel yang diambil secara acak oleh peneliti pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh berjumlah 45 orang.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang kebenarannya masih harus diuji, atau rangkuman kesimpulan teoritis yang diperoleh dari tinjauan pustaka. Hipotesis juga merupakan proposisi yang akan diuji keberlakuannya atau merupakan suatu jawaban sementara atas pertanyaan penelitian.⁴ Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H_0 = Tidak Terdapat Pengaruh antara Kompetensi Individual Pustakawan Terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.

H_a = Terdapat Pengaruh antara Kompetensi Individual Pustakawan Terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.

Adapun rumus hipotesis statistik-nya sebagai berikut:

$$H_0: r = 0$$

$$H_a: r \neq 0$$

³ Muhammad Muhyi, *Metodelogi Penelitian*, (Surabaya: Universitas PGRI Adi Buana Surabaya, 2018), hlm. 42-44.

⁴ Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 63.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengumpulan data dengan cara penyebaran angket kepada seluh sampel yang telah ditentukan.

1. Angket

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien untuk memperoleh informasi dari responden yang diharapkan oleh peneliti.⁵ Angket tersebut diberikan kepada pustakawan yang dijadikan sampel. Adapun jenis angket yang digunakan yaitu angket tertutup, merupakan angket yang biasanya berisi pernyataan dan disertai pilihan pencontrengan jawaban, responden hanya memilih mencontreng jawaban yang sesuai.

Tabel 3.1 Kuesioner Penelitian tentang Kompetensi Individual Pustakawan

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya senantiasa memiliki komitmen dalam memberikan layanan terbaik kepada pemustaka				
2	Saya mampu mencari peluang dan				

⁵Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian...*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hlm. 117.

	kesempatan baru, baik di dalam maupun di luar perpustakaan				
3	Saya merupakan seorang pustakawan yang berpandangan luas				
4	Saya menganggap diri saya mampu mencari partner kerja dengan pihak lain				
5	Saya mampu untuk menciptakan lingkungan kerja yang dihargai dan dipercaya oleh pemustaka				
6	Saya merasa memiliki ketrampilan bagaimana berkomunikasi yang efektif dengan pemustaka				
7	Dalam lingkungan kerja, saya mampu untuk bekerjasama dengan baik antar sesama				
8	Saya merasa bahwa diri saya memiliki sifat kepemimpinan				
9	Saya senantiasa dianggap mampu untuk merencanakan, memprioritaskan dan memusatkan pada suatu yang kritis dalam menjalankan tugas				
10	Saya berkomitmen untuk selalu belajar dan merencanakan pengembangan karier				

	yang lebih baik				
11	Saya mampu mengenali nilai dari kerja sama secara professional dan solidaritas				
12	Saya senantiasa memiliki sifat positif dan fleksibel dalam menghadapi perubahan di lingkungan kerja				

Tabel 3.2 Kuesioner Penelitian Tentang Produktivitas Kerja

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Pimpinan perpustakaan senantiasa menganggap saya memiliki kemampuan teknis dalam bekerja				
2	Pimpinan perpustakaan senantiasa menganggap saya memiliki kemampuan secara konseptual dalam bekerja				
3	Saya selalu setia dan mengutamakan pekerjaan saya di perpustakaan dari pada urusan yang lainnya				
4	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang telah ditentukan				

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas adalah derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek peneliti dengan data yang tepat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya yang terjadi pada objek penelitian.⁶ Dalam hal ini pengujian validitas instrument pada penelitian ini dengan menyebarkan angket pada 45 responden yang hasilnya akan diuji dengan pengujian korelasi antara skor (nilai) tiap-tiap item pertanyaan dengan skor total menggunakan program SPSS 21.0.

2. Reliabilitas

Reliabilitas suatu data dapat dinyatakan reliabel apabila data atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama.⁷ Bila suatu alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat ukur tersebut reliabel.

Tabel 3.3 Hubungan antar Variabel, Indikator, Instrument dan Data

No.	Variabel	Indikator	Instrument	Data
1	Kompetensi Individual	1) Memiliki komitmen untuk memberikan layanan terbaik,	Angket dengan jenis	Interval

⁶*Ibid.*, hlm. 117.

⁷*Ibid.*, hlm. 118.

	Pustakawan	<p>2) Mampu mencari peluang dan kesempatan baru baik di dalam maupun di luar perpustakaan,</p> <p>3) Berpandangan luas,</p> <p>4) Mampu mencari partner kerja</p> <p>5) Mampu menciptakan lingkungan kerja yang dihargai dan dipercaya,</p> <p>6) Memiliki ketrampilan bagaimana berkomunikasi yang efektif,</p> <p>7) Dapat bekerjasama secara baik dalam suatu tim kerja,</p> <p>8) Memiliki sifat kepemimpinan,</p> <p>9) Mampu merencanakan, memprioritaskan dan memusatkan pada suatu yang kritis,</p> <p>10) Memiliki komitmen untuk selalu belajar dan merencanakan pengembangan kariernya,</p>	angket tertutup	
--	------------	--	-----------------	--

		11) Mampu mengenali nilai dari kerjasama secara profesional dan solidaritas, 12) Memiliki sifat positif dan fleksibel dalam menghadapi perubahan		
2	Produktivitas Kerja	1) Kemampuan teknis pustakawan 2) Kemampuan konseptual 3) Kesetiaan 4) Kedisiplinan 5) Kreativitas 6) Kemampuan bekerjasama	Angket dengan jenis angket tertutup	Interval

G. Analisis Data

Analisa data merupakan upaya mencari dan menata secara sistematis untuk meningkatkan pemahaman penelitian tentang kasus yang diteliti dan menyajikan sebagai temuan bagi orang lain.⁸ Sebagaimana diketahui bahwasanya penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Artinya penulis menganalisis data-data bersifat angka yang telah diperoleh melalui angket dengan menggunakan analisa regresi linier sederhana. Adapun langkah-langkah untuk mengitung persamaan regresi linier sederhana yaitu:

⁸ Muhadjir Noeng, *Metodologi penelitian kuantitatif*. (Yogyakarta: Rake Surasin, 2000), hlm. 123.

1. Mencari nilai konstanta b
2. Mencari nilai konstanta a
3. Membuat persamaan regresi dengan rumus $Y=a + bX$

Setelah melakukan uji regresi linier sederhana, kemudian penulis akan melakukan pengujian hipotesis dan nilai koefisien determinasi dengan langkah sebagai berikut:

a. Pengujian hipotesis

Setelah dilakukan nilai korelasi antara variabel X dan variable Y, langkah selanjutnya adalah pengujian hipotesis. Uji hipotesis dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah hipotesis dapat diterima atau tidak. Untuk menguji hipotesis penulis menggunakan rumus F_{hitung} sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / (K-1)}{1 - R^2 / (n-K)}$$

Keterangan:

R_2 = Koefisien Korelasi

K = Jumlah Variabel (*Numerator/df*)

n = Jumlah Sampel⁹

Adapun kriteria pengujian yang digunakan yaitu: jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, terdapat pengaruh positif dan signifikan

⁹*Ibid.*, hlm. 19.

antara variabel X dengan variabel Y. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a diterima, tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel X dengan variabel Y.

b. Pengujian koefisien Determinasi (R^2)

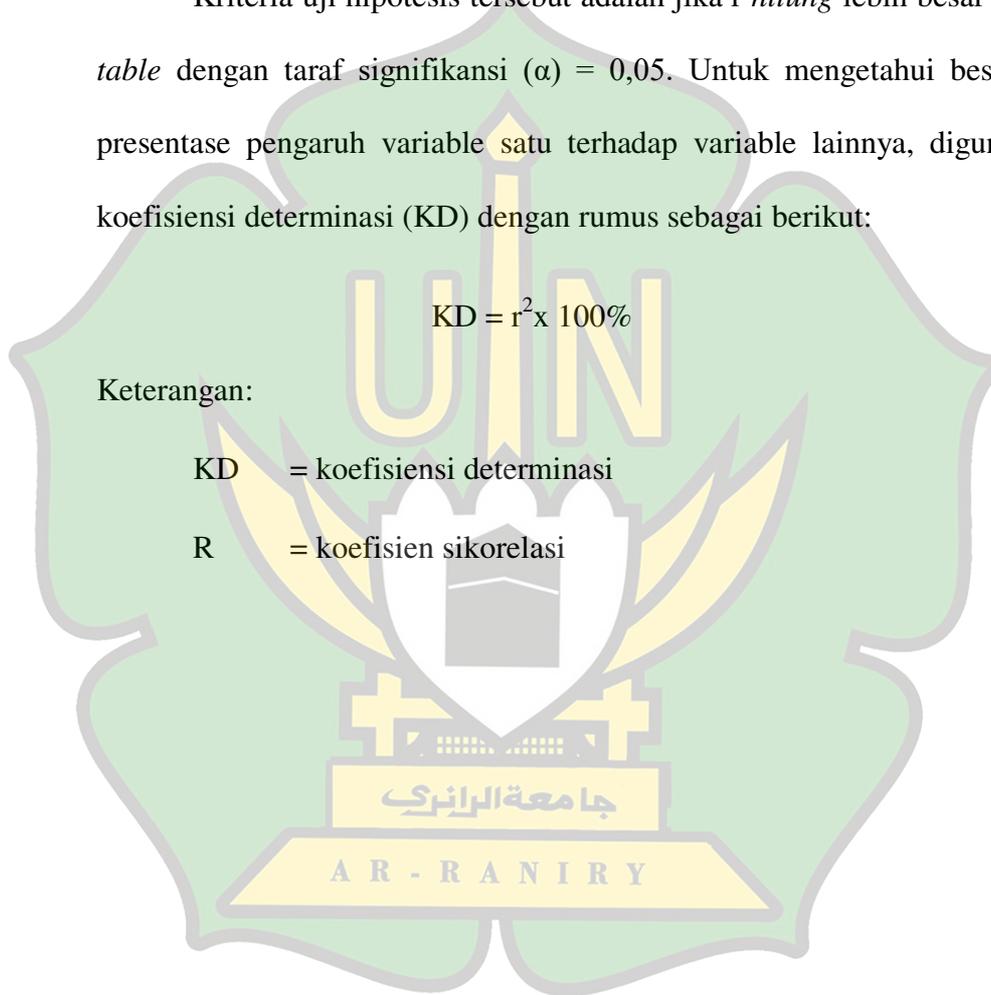
Kriteria uji hipotesis tersebut adalah jika r_{hitung} lebih besar dari r_{table} dengan taraf signifikansi (α) = 0,05. Untuk mengetahui besarnya presentase pengaruh variable satu terhadap variable lainnya, digunakan koefisien determinasi (KD) dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = koefisien determinasi

R = koefisien sikorelasi



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

1. Profil Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh

Perkembangan perpustakaan di Kota Banda Aceh diawali dengan berdirinya Perpustakaan Khutub Khannah pada tahun 1949. Perpustakaan di Kota Banda Aceh baru mulai berkembang pada dekade 1960-an sejak berdirinya Perpustakaan Negara (sekarang Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Aceh) pada tahun 1969 yang berlokasi pada salah satu ruangan seluas 12 m² di Kantor Perwakilan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Istimewa Aceh dengan jumlah koleksi saat itu sebanyak 80 eksemplar dan 2 orang pegawai.

Berdasarkan SK Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 8429/c/B.3/1979 namanya berubah menjadi Perpustakaan Wilayah. Pada tahun 1989, terbitlah Keppres No. 11/1989 yang mengatur bahwa Perpustakaan Wilayah berubah nama menjadi Perpustakaan Daerah. Kemudian dengan terbitnya Keppres No. 50/1997 tentang Perubahan Struktur Organisasi Perpustakaan Nasional RI, berdampak pula pada perubahan nama dari Perpustakaan Daerah menjadi Perpustakaan Nasional Provinsi Daerah Istimewa Aceh.

Terbitnya Perda No. 39 Tahun 2001, Perpustakaan Nasional Provinsi Daerah Istimewa Aceh telah menjadi salah satu lembaga daerah dengan nama Badan Perpustakaan Provinsi NAD. Terakhir UUD 11 Tahun 2006 tentang Pemerintah Aceh

dan Qanun No. 5/2007 tentang Perubahan Struktur Organisasi Pemerintah Daerah, maka Badan Perpustakaan Provinsi Aceh digabung dengan Badan Arsip Provinsi Aceh sehingga namanya menjadi Badan Arsip dan Perpustakaan Provinsi Aceh, dan di awal tahun 2017 Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh telah berganti nomenklatur baru Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.¹

2. Visi dan Misi

Dalam upaya pertimbangan menjalankan mandat Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor. 43 tahun 2007 Tentang Perpustakaan dan Pergub No. 124 Tahun 2016, maka Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh tentunya telah menyusun visi dan misinya yang baik. Dalam hal ini, penulis akan menampilkan visi dan misi yang dimiliki oleh Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh, yaitu:

a. Visi

“Arsip dan Perpustakaan sebagai sumber informasi dan sarana pembangunan SDM yang Islami”.

b. Misi

1. Memberdayakan arsip sebagai tulang punggung manajemen dan bukti akuntabilitas kerja Pemerintah Aceh.
2. Meningkatkan pelayanan dan sarana kearsipan dan perpustakaan

¹Sejarah Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh, di akses dari https://arpus.acehprov.go.id/?page_id=9, pada tanggal 20 Juli 2018.

3. Menggali, Menyelamatkan, Melestarikan dan Memanfaatkan khasanah budaya Aceh dan nilai-nilai Dinul Islam.
4. Meningkatkan kemampuan dan profesionalisme aparatur kearsipan dan perpustakaan.
5. Membina dan mengembangkan minat dan budaya baca.
6. Masyarakat meningkatkan peran perpustakaan sebagai sarana dan pembangunan SDM.
7. Membina kerja sama kearsipan dan perpustakaan didalam dan luar negeri.

3. Sumber Daya Manusia

Perpustakaan pada umumnya memiliki tiga bidang sumber daya manusia dengan tugas yang berbeda, di antaranya yaitu:

a) Kepala Perpustakaan

Kepala perpustakaan biasanya bertugas untuk memimpin, menyusun dan menetapkan program, memajukan, mengembangkan perpustakaan, serta mengontrol jalannya aktifitas Perpustakaan sesuai dengan tujuan dan fungsi dari penyelenggaraannya.

b) Tenaga Administrasi

Tenaga administrasi mempunyai tugas untuk mengurus administrasi dan surat menyurat serta membuat daftar administrasi keanggotaan.

c) Tenaga Teknis

Dalam upaya untuk meningkatkan mutu pelayanan kepada pengguna, tenaga teknis bertugas untuk melaksanakan pengolahan bahan bacaan, mengadakan seleksi dan pengadaan bahan bacaan, serta melaksanakan pengembangan bahan bacaan.

4. Pustakawan

Pustakawan adalah seorang yang menyelenggarakan kegiatan perpustakaan dengan jalan memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan tugas lembaga induknya berdasarkan ilmu yang dimiliki melalui pendidikan. Adapun peran pustakawan dalam memberikan pelayanan yang diberikan oleh suatu perpustakaan meliputi :

- 1) Pelayanan administrasi meliputi : struktur organisasi, pendaftaran anggota perpustakaan, peraturan tata tertib penyelenggaraan perpustakaan dan agenda surat menyurat.
- 2) Pelayanan pengadaan koleksi perpustakaan melaksanakan tugas-tugas pengadaan sarana dan prasarana penyelenggaraan suatu perpustakaan, sehingga tujuan pengelolaan perpustakaan dapat berjalan dan berkelanjutan.
- 3) Pelayanan pendayagunaan koleksi perpustakaan merupakan jenis pelayanan perpustakaan yang mengolah informasi sedemikian rupa sehingga menjadi informasi yang siap pakai. Koleksi harus diberi

ciri atau kode agar dikenali sebagai hak milik suatu perpustakaan atau pusat informasi tertentu².

B. Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji ketepatan alat pengukur dapat mengukur apa yang ingin diukur. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS versi 21.

Pengujian validitas instrument pada penelitian ini yaitu dengan menyebarkan angket kepada 10 orang yang tidak termasuk ke dalam pustakawan sesungguhnya, kemudian hasil isian angket yang didapati di uji dengan cara mencari hubungan atau dengan *korelasi product moment* antara skor tiap-tiap item pernyataan. Item dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Untuk hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	X	0,749	0.707	Valid
2		0,847	0.707	Valid

²Peran Pustakawan Dalam Pengelolaan Perpustakaan Diakses dari <https://library.uns.ac.id/peran-pustakawan-dalam-pengelolaan-perpustakaan/>, pada tanggal 09 oktober 2022.

3		0,832	0.707	Valid
4		0,823	0.707	Valid
5		0,774	0.707	Valid
6		0,774	0.707	Valid
7		0,860	0.707	Valid
8		0,890	0.707	Valid
9		0,870	0.707	Valid
10		0,815	0.707	Valid
11		0,941	0.707	Valid
12		0,825	0.707	Valid
13		0,792	0.707	Valid
14	Y	0,841	0.707	Valid
15		0,722	0.707	Valid
16		0,710	0.707	Valid

Sumber: Data primer (diolah), 2018.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pengujian validitas 16 item semuanya dinyatakan valid. Karena $r_{hitung} > r_{tabel}$, yang mana r_{tabel} pada taraf signifikan 5% sebesar 0,707. Dalam hal ini, ke 16 item ini menunjukkan bahwa item dapat digunakan sebagai kuesioner pada penelitian.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Setelah butir pernyataan dinyatakan valid, maka uji selanjutnya adalah uji reabilitas. Reabilitas merupakan konsistensi dimana suatu instrumen menghasilkan hasil skor yang sama.

Pengujian reliabilitas penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan angket tertutup kepada 45 pustakawan, kemudian hasil isian angket yang didapati di uji dengan cara menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan SPSS versi 21. Reabilitas dari suatu instrumen biasanya dinyatakan reliabel jika koefisien korelasi hitungan lebih besar dari pada nilai r tabel.

Tabel 4.2 Hasil Uji Reabilitas Kuesioner

Variabel	Koefisien A	Keterangan
X	0.954	Reliabel
Y	0,800	Reliabel

Sumber: Data primer (diolah), 2018.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa untuk variabel X diperoleh nilai alpha sebesar 0.954 dan variable Y diperoleh nilai alpha sebesar 0,800 sedangkan untuk r tabel sebesar 0.707. Dimana nilai alpha lebih besar dari pada r tabel maka

kuesioner dinyatakan reliabel. Oleh karena telah dinyatakan valid dan reliabel, maka kuesioner tersebut sudah layak digunakan dalam penelitian.

2. Kompetensi Individual Pustakawan

Untuk mengetahui bagaimana kompetensi individual pustakawan, penulis melakukan pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket tertutup kepada seluruh responden yang berjumlah 45 orang. Angket yang dibagikan berbentuk pernyataan dengan alternatif pilihan jawaban berperingkat 1 sampai dengan 4. Yang kemudian penulis nilai dengan memberikan skor di tiap butir pertanyaan. Berikut skala penilaian jawaban angket yang digunakan :

Tabel 4.3 Skala Penilaian Jawaban Angket

Alternatif Jawaban	Nilai
SS	4
S	3
TS	2
STS	1

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Berikut diperoleh hasil dari penyebaran angket tentang kompetensi Individual Pustakawan.

Tabel 4.4 Hasil Uji Angket Kompetensi Individual Pustakawan.

Hasil	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	JLH	Persentase
STS	4	1	3	9	2	5	4	3	2	6	1	2	42	8%
TS	6	8	8	5	10	6	5	5	10	6	3	11	83	15%
S	5	10	14	8	8	13	9	13	6	9	13	6	114	21%
SS	30	26	20	23	25	21	27	24	27	24	28	26	301	56%
Total	45	540	100%											

Sumber: Hasil Angket diolah, (2018)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwasanya sebanyak 56% pustakawan memilih alternative jawaban “Sangat Setuju”, sebanyak 21% memilih alternative jawaban “Setuju”, sebanyak 15% memilih alternative jawaban “Tidak Setuju”, dan 8% memilih alternative jawaban “Sangat Tidak Setuju”.

Berdasarkan persentase tersebut, dapat disimpulkan bahwasanya kompetensi individual pustakawan lebih mendominasi pada alternative jawaban “Sangat Setuju” dan “Setuju” dengan jumlah persentase sebanyak 77%. Artinya sebahagian besar pustakawan memiliki kompetensi individual yang sesuai dengan kriteria yang dikemukakan oleh “The Special Library Association”, yaitu:

- a. Pustakawan dituntut untuk memiliki komitmen dalam memberikan layanan terbaik,
- b. Mampu mencari peluang dan melihat kesempatan baru baik didalam maupun diluar perpustakaan,
- c. Berpandangan luas,
- d. Mampu mencari partner kerja,
- e. Mampu menciptakan lingkungan kerja yang dihargai dan dipercaya,
- f. Memiliki keterampilan bagaimana berkomunikasi yang efektif,
- g. Dapat bekerjasama secara baik dalam suatu tim kerja,
- h. Memiliki sifat kepemimpinan,
- i. Mampu merencanakan, memprioritaskan dan memusatkan pada suatu yang kritis,
- j. Memiliki komitmen untuk selalu belajar dan merencanakan pengembangan kariernya,
- k. Mampu mengenali nilai dari kerjasama secara profesional dan solidaritas,

1. Memiliki sifat positif dan fleksibel dalam menghadapi perubahan.³

3. Hasil Regresi

Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan angket tertutup kepada seluruh responden yang berjumlah 45 orang. Angket yang dibagikan berbentuk pernyataan dengan alternatif pilihan jawaban berperingkat 1 sampai dengan 4, yang kemudian penulis nilai dengan memberikan skor di tiap butir pertanyaan. Berikut hasil tabulasi nilai angket dari jawaban responden.

Tabel 4.5 Hasil analisis angket Variabel X dan Y

X	Y	X ²	Y ²	XY
38	12	1444	144	456
39	10	1521	100	390
34	12	1156	144	408
27	12	729	144	324
34	12	1156	144	408
32	10	1024	100	320
34	12	1156	144	408
32	14	1024	196	448
31	12	961	144	372
34	10	1156	100	340

³ *Ibid.*, diakses 15 juli 2018.

32	11	1024	121	352
33	13	1089	169	429
32	12	1024	144	384
33	11	1089	121	363
35	13	1225	169	455
30	9	900	81	270
29	11	841	121	319
38	11	1444	121	418
32	10	1024	100	320
35	14	1225	196	490
36	9	1296	81	324
38	11	1444	121	418
31	13	961	169	403
32	11	1024	121	352
35	8	1225	64	280
48	16	2304	256	768
45	14	2025	196	630
48	14	2304	196	672
48	16	2304	256	768
45	8	2025	64	360
46	11	2116	121	506

45	15	2025	225	675
41	15	1681	225	615
44	13	1936	169	572
47	16	2209	256	752
42	16	1764	256	672
37	15	1369	225	555
43	13	1849	169	559
39	14	1521	196	546
43	13	1849	169	559
48	16	2304	256	768
35	9	1225	81	315
48	16	2304	256	768
43	15	1849	225	645
35	7	1225	49	245
1706	555	66350	7105	21401
$\bar{x} = 38,8$	$\bar{y} = 12,8$			

Berikut langkah-langkah yang penulis lakukan untuk menghitung persamaan regresi linier sederhana.

1. Mencari nilai konstanta b

$$b = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{45 \sum 21401 - \sum 1706 \sum 555}{45 \sum 66350 - (\sum 1706)^2}$$

$$b = 0,21$$

2. Mencari nilai konstanta a

$$a = \bar{y} - b\bar{x}$$

$$a = 38,8 - (0,215)12,8 = 36,048$$

3. Membuat persamaan regresi

$$Y = a + bX$$

$$Y = 36,048 + 0,215(X)$$

Persamaan regresi yang telah ditemukan dapat digunakan untuk melakukan prediksi (ramalan) bagaimana individu dalam variabel dependen akan terjadi bila individu dalam variabel independen ditetapkan. Dalam hal ini, jika nilai kompetensi individual pustakawan yang penulis tetapkan adalah 10, maka nilai rata – rata priduktivitas kerja adalah:

$$Y = 36,048 + 0,215(10)$$

$$Y = 38,198$$

Jadi diperkirakan nilai rata – rata produktivitas kerja pada perpustakaan adalah sebesar 38,198. Dari persamaan regresi di atas dapat diartikan bahwa, bila nilai kompetensi individual pustakawan bertambah 1, maka nilai rata – rata produktivitas kerja pada perpustakaan akan bertambah 0,215 atau setiap nilai kualitas kompetensi

individual pustakawan bertambah 10 maka nilai rata – rata produktivitas kerja pada perpustakaan akan bertambah 38,198

4. Mencari nilai korelasi antara variabel X dan Y

Untuk menentukan nilai korelasi antara variabel X dan Y, penulis menggunakan alat bantu berupa SPSS versi 21.0 untuk menganalisa datanya, berikut hasil analisis korelasi yang diperoleh:

Gambar 4.1 Hasil Uji Nilai Korelasi Variabel X dan Y Melalui SPSS V.21

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,546 ^a	,299	,282	2,059	,299	18,286	1	43	,000

Sumber: Data primer (diolah), 2018.

Berdasarkan gambar hasil uji nilai korelasi Variable X (kompetensi individual pustakawan) dan Variabel Y (produktivitas kerja) tersebut, dapat diketahui bahwasanya nilai korelasi antara kedua variabel tersebut yaitu sebesar 0,546. Dalam memberikan interpretasi secara sederhana terhadap koefisien korelasi variabel, penulis menggunakan pedoman sebagai berikut:

Tabel 4.6 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat. ⁴

Dari tabel pedoman interpretasi di atas, dapat diketahui bahwasanya nilai korelasi antara Variabel X (kompetensi individual pustakawan) dan Y (produktivitas kerja) adalah pada tingkatan sedang.

5. Menentukan koefisien determinasi

$$R = (r)^2 \times 100\%$$

$$R = (0,546)^2 \times 100\%$$

$$R = 29,8 \%$$

Hal ini berarti nilai rata-rata tingkat pengaruh kompetensi individual pustakawan terhadap produktivitas kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan

⁴Sugiono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 231.

Aceh adalah sebesar 29,8 %, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

6. Menghitung nilai *F hitung*

Nilai *F hitung* dihitung untuk menguji hipotesis pengaruh antara dua variabel, yaitu variable kompetensi individual pustakawan dan produktivitas kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh. Adapun hipotesisnya sebagai berikut:

H_a = Terdapat Pengaruh antara Kompetensi Individual Pustakawan Terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.

H_0 = Tidak Terdapat Pengaruh antara Kompetensi Individual Pustakawan Terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.

Berikut hasil perhitungan untuk *F hitung* pengujian hipotesis penelitian yang dimaksud.

$$F \text{ hitung} = \frac{\frac{R^2}{K-1}}{\frac{1-R^2}{n-K}}$$

$$F \text{ hitung} = \frac{\frac{0,546^2}{2-1}}{\frac{1-0,546^2}{45-2}}$$

$$F \text{ hitung} = 18,26$$

Adapun nilai *F tabel* untuk taraf kesalahan 1 % yaitu: 7,19. Karena harga *F hitung* lebih besar dari *F tabel* baik untuk kesalahan 1 % ($18,26 > 7,19$), maka hipotesis H_a yang berbunyi “Terdapat Pengaruh antara Kompetensi Individual Pustakawan Terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan

Aceh” diterima

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang penulis lakukan, diketahui bahwasanya Kompetensi Individual Pustakawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh memiliki hubungan yang sedang dengan Produktivitas Kerjanya. Hal ini dapat dilihat dari perolehan nilai r hitung yaitu sebesar 0,546 yang menduduki pada posisi sedang.

Sedangkan untuk koefisien determinasinya, Kompetensi Individual Pustakawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh memberi pengaruh sebesar 29,8% terhadap Produktivitas Kerja. Dari hasil uji F hitung diperoleh nilai sebesar 18,26, sedangkan untuk nilai F table yaitu: 7,19 pada taraf kesalahan 1 %. Karena harga F hitung lebih besar dari F tabel ($18,26 > 7,19$), maka hipotesis H_a yang berbunyi “Terdapat Pengaruh antara Kompetensi Individual Pustakawan Terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh” dapat diterima. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang diteliti oleh Ade Siswandy dan Romat Saragih bahwasanya kompetensi yang dimiliki seseorang berpengaruh terhadap produktifitas kerjanya.⁵

Selain dari hal tersebut di atas, diketahui juga bahwasanya Kompetensi Individual Pustakawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh memiliki nilai

⁵ Ade Siswandy dan Romat Saragih, *Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderator di PT. PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Unit Workshop dan Pemeliharaan IV (Pusharlis UWP IV)*, (e-Proceeding of Management : Vol.4, No.3 Desember 2017), hlm. 2887.

yang signifikan dalam mempengaruhi Produktivitas Kerja Pustakawan. Hal ini dapat dilihat dari perolehan nilai signifikansi sebesar 0,0001 yang lebih kecil jika dibandingkan dengan 0,05. Tingginya signifikansi tersebut mengidentifikasi bahwa pentingnya peningkatan Kompetensi Individual Pustakawan untuk dapat mencapai Produktivitas Kerja yang baik. Kompetensi Individual Pustakawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh ini diukur berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh “The Special Library Association” di antaranya yaitu:

- a. Komitmen dalam memberikan layanan terbaik,
- b. Mampu mencari peluang dan melihat kesempatan baru baik di dalam maupun di luar perpustakaan,
- c. Berpandangan luas,
- d. Mampu mencari partner kerja,
- e. Mampu menciptakan lingkungan kerja yang dihargai dan dipercaya,
- f. Memiliki ketrampilan bagaimana berkomunikasi yang efektif,
- g. Dapat bekerjasama secara baik dalam suatu tim kerja,
- h. Memiliki sifat kepemimpinan,
- i. Mampu merencanakan, memprioritaskan dan memusatkan pada suatu yang kritis,
- j. Memiliki komitmen untuk selalu belajar dan merencanakan pengembangan kariernya,
- k. Mampu mengenali nilai dari kerjasama secara profesional dan solidaritas,

1. Memiliki sifat positif dan fleksibel dalam menghadapi perubahan.⁶

Keberadaan Kompetensi Individual pada diri seorang Pustakawan tentunya tidak didapat dengan begitu saja, melainkan dengan adanya pendidikan dan pelatihan yang diikutinya. Oleh karena demikian, maka diharapkan kepada Kepala Perpustakaan agar senantiasa memberikan pendidikan (baik formal maupun nonformal) dan juga pelatihan kepada pustakawan supaya produktivitas kerja mereka meningkat. Karena pada dasarnya, kompetensi kerja merupakan faktor kunci penentu bagi pustakawan dalam menghasilkan kerja yang sangat baik, dengan meningkatnya kerja pustakawan, maka tentunya Produktivitas Kerja Perpustakaan juga akan meningkat sehingga nantinya visi dan misi serta tujuan dari penyelenggaraan perpustakaan tercapai.

⁶Rita Yulianti Pustakawan Jur.Teknik Mesin dan Industri FT, "Kompetensi Pustakawan dan Eksistensi Perpustakaan Masa Depan: Makalah lomba pustakawan teladan/ berprestasi 2012 universitas Gadjah Mada, (Yogyakarta: UPT Perpustakaan Universitas Gadjah Mada Yogyakarta, 2012).<http://virlib.ft.ugm.ac.id/pustakawan.pdf> diakses 15 Juli 2018.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil Regresi linier dari jawaban responden tentang kompetensi individual pustakawan (X) dan produktivitas kerja (Y), maka diperkirakan nilai rata-rata produktivitas kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh adalah sebesar 38,198. Jika nilai kompetensi individual pustakawan bertambah 1, maka nilai rata-rata produktivitas kerja pada perpustakaan akan bertambah 0,226, dan jika bertambah 10, maka nilai rata-rata produktivitas kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh akan bertambah 37, 875.
2. Kompetensi Individual Pustakawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh memiliki hubungan yang Sedang dengan Produktivitas Kerjanya. Hal ini dapat dilihat dari perolehan nilai r hitung yaitu sebesar 0,546 yang menduduki pada posisi tersebut.
3. Kompetensi Individual Pustakawan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh. Hal ini dibuktikan dengan besarnya F hitung dari pada F table untuk taraf kesalahan 1 % dengan perolehan nilai $18,26 > 7,19$.

B. Saran

Sebagai landasan pertimbangan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja pustakawan, maka penulis menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Diharapkan bagi pustakawan agar dapat mempertahankan kompetensi individual yang dimilikinya serta senantiasa mengikuti pelatihan dan pendidikan lebih lanjut untuk dapat meningkatkan kompetensinya agar kerjanya lebih baik lagi.
2. Diharapkan adanya penelitian lanjutan mengenai Kompetensi Individual Pustakawan dengan lingkup penelitian yang lebih luas.



DAFTAR PUSTAKA

- Ade Siswandy dan Romat Saragih, *Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderator di PT. PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Unit Workshop dan Pemeliharaan IV (Pusharlis UWP IV)*, e-Proceeding of Management : Vol.4, No.3 Desember 2017.
- Anoraga, Pandji, *Manajemen Bisnis*, Cet II, Jakarta: Rineka Cipta, 2005.
- Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, 2016), (Online) diakses dari <https://kbbi.kemdikbud.go.id/> pada tanggal 15 Juli 2018.
- Daryanto, Mulyo Rahardjo. *Model Pembelajaran Inovatif*, Yogyakarta: Gava Media, 2012.
- Ikomang Ardana, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Lasa HS, *Kamus Kepustakawanan Indonesia*, Yogyakarta: Pustaka Book Publisher, 2009.
- Magono, S, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Reneka Cipta, 2005.
- Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian Dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2000.

- Muhadjir Noeng, *Metodologi penelitian kuantitatif*. Yogyakarta: Rake Surasin, 2000.
- Muhammad Riandy Arsin Siregar, *Kompetensi yang Harus Dimiliki Seorang Pustakawan (Pengelola Perpustakaan)*, Jurnal Iqra' Volume 09 No.02 Oktober, 2015.
- Nadia Laksitaningtyas, *Hubungan Antara Kompetensi dan Produktivitas Kerja Tenaga Administrasi Sekolah di SMA Negeri Se Kota Madiun*, (Skripsi), Universitas Negeri Malang, 2016.
- Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.
- Nasruddin, *Perkembangan Perpustakaan di Kota Banda Aceh, 1949-2014*, diakses dari http://etd.unsyiah.ac.id/index.php?p=show_detail&id=17879, pada tanggal 6 Juli 2018.
- Retno Damayanti, *Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bening Natural Furniture di Semarang*, (skripsi), Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang: 2005.
- Rita Yulianti Pustakawan Jur.Teknik Mesin dan Industri FT, "Kompetensi Pustakawan dan Eksistensi Perpustakaan Masa Depan : Makalah lomba pustakawan teladan/ berprestasi 2012 universitas Gadjah Mada, (Yogyakarta: Upt Perpustakaan Universitas Gadjah Mada Yogyakarta, 2012). <http://virlib.ft.ugm.ac.id/pustakawan.pdf> diakses 15 Juli 2018.
- Roza Wahyuni, *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pustakawan di UPT. Perpustakaan Unsyiah*, (Skripsi), Banda

Aceh: Fakultas Adab Dan Humaniora, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, 2014.

Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju, 2001.

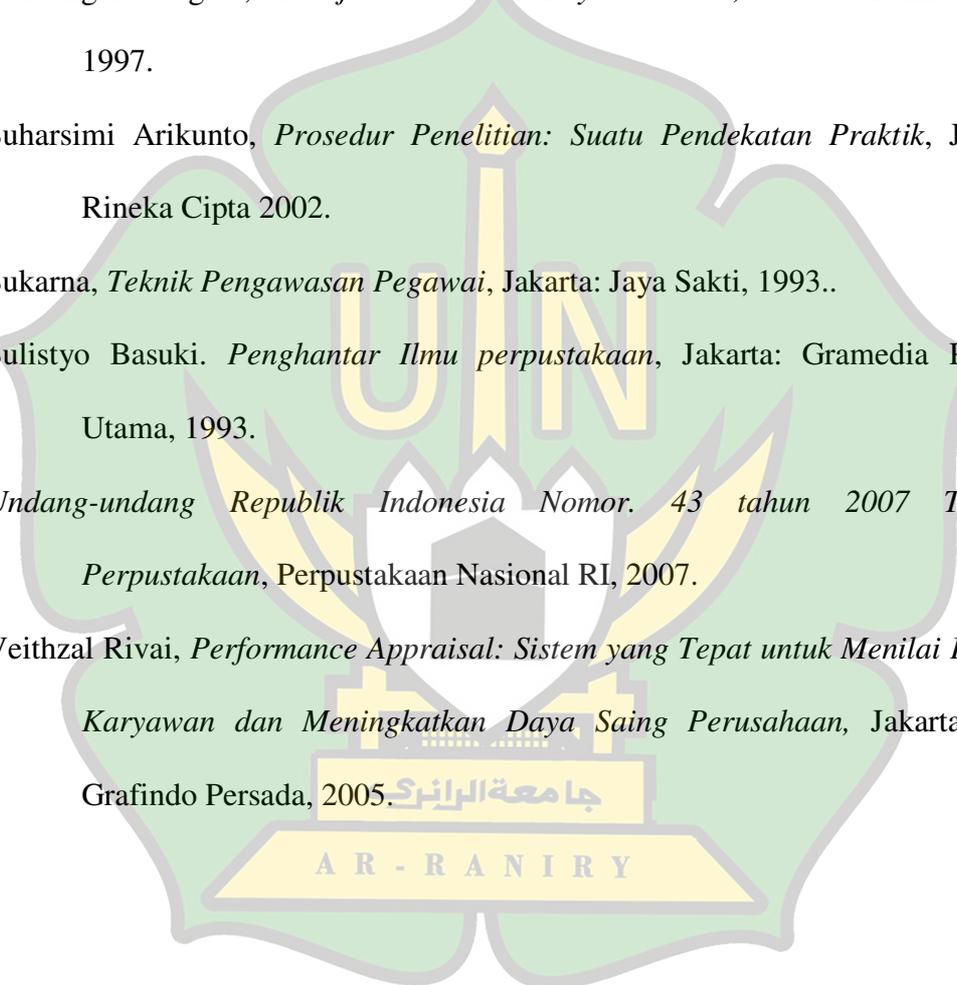
Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 1997.

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta 2002.

Sukarna, *Teknik Pengawasan Pegawai*, Jakarta: Jaya Sakti, 1993..

Sulistyo Basuki. *Penghantar Ilmu perpustakaan*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1993.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor. 43 tahun 2007 Tentang Perpustakaan, Perpustakaan Nasional RI, 2007.

Veithzal Rivai, *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005. جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

KUESIONER PENELITIAN

A. PENGANTAR

Kuesioner ini ditujukan untuk menyelesaikan Skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Individual Pustakawan terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh”**. Hasil dari penelitian ini digunakan untuk penyusunan rancangan skripsi saya dalam rangka penyelesaian studi strata satu (S1) pada Fakultas Adab dan Humaniora Jurusan S1 Ilmu Perpustakaan Islam UIN Ar-Raniry.

Saya berharap anda (responden) menjawab semua pertanyaan dengan selengkap-lengkapannya, jujur dan objektif sesuai dengan pendapat anda sendiri tanpa dipengaruhi orang lain.

Sejumlah data-data yang anda berikan melalui kuesioner ini kerahasiaannya merupakan tanggung jawab sepenuhnya bagi kami, dan tidak memiliki hubungan dengan hal-hal yang lain yang dapat merugikan diri pribadi anda selaku responden. Oleh karena itu, keobjektifan dan keakuratan jawaban yang anda berikan, sangat menunjang kualitas penulisan rancangan skripsi kami.

Atas kerelaan hati anda, membangun kerjasama dengan kami selama proses pengumpulan data di lapangan, maka dari lubuk hati kami yang terdalam, dengan segala kerendahan hati, kami mengucapkan banyak terima kasih.

B. IDENTITAS RESPONDEN

Jenis Kelamin :

Pangkat/ Golongan :

A R : - R A N I R Y

C. PETUNJUK PENGISIAN

Mohon ketersediaan anda untuk mengisi angket jawaban yang anda anggap sesuai

1. Isilah identitas saudara/i pada tempat yang telah disediakan
2. Berilah tanda silang (x) pada salah satu jawaban yang anda anggap sesuai dengan pendapat saudara/i
3. Keterangan:

SS = Sangat setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

4. Atas perhatian dan kerjasama yang saudara/i berikan, kami ucapkan terimakasih.

1. Kompetensi Individual Pustakawan

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya senantiasa memiliki komitmen dalam memberikan layanan terbaik kepada pemustaka				
2	Saya mampu mencari peluang dan kesempatan baru, baik di dalam maupun di luar perpustakaan				
3	Saya merupakan seorang pustakawan yang berpandangan luas				
4	Saya menganggap diri saya mampu mencari partner kerja dengan pihak lain				
5	Saya mampu untuk menciptakan lingkungan kerja yang dihargai dan dipercaya oleh pemustaka				
6	Saya merasa memiliki ketrampilan bagaimana berkomunikasi yang efektif dengan pemustaka				
7	Dalam lingkungan kerja, saya mampu untuk bekerjasama dengan baik antar sesama				
8	Saya merasa bahwa diri saya memiliki sifat kepemimpinan				
9	Saya senantiasa dianggap mampu untuk merencanakan, memprioritaskan dan memusatkan pada suatu yang kritis dalam menjalankan tugas				
10	Saya berkomitmen untuk selalu belajar dan merencanakan pengembangan karier yang lebih baik				
11	Saya mampu mengenali nilai dari kerjasama secara profesional dan solidaritas				
12	Saya senantiasa memiliki sifat positif dan fleksibel dalam menghadapi perubahan di lingkungan kerja				

2. Produktivitas Kinerja

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Pimpinan perpustakaan senantiasa menganggap saya memiliki kemampuan teknis dalam bekerja				
2	Pimpinan perpustakaan senantiasa menganggap saya memiliki kemampuan secara konseptual dalam bekerja				
3	Saya selalu setia dan mengutamakan pekerjaan saya di perpustakaan daripada urusan yang lainnya				
4	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang telah ditentukan				

Hasil Tabulasi Angket Variabel X (Komptensi Individual Pustakawan di Banda Aceh)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	JLH
1	4	3	4	3	4	1	4	2	3	3	4	3	38
2	3	2	2	3	4	3	4	4	4	2	4	4	39
3	4	3	3	4	1	4	1	3	2	2	3	4	34
4	1	2	1	3	2	3	3	1	4	3	1	3	27
5	3	4	2	1	2	4	3	4	4	1	4	2	34
6	2	3	1	4	3	3	2	3	2	1	4	4	32
7	4	3	3	1	2	1	4	4	3	3	4	2	34
8	2	2	3	3	4	3	1	4	1	4	3	2	32
9	3	3	2	1	4	4	1	2	2	2	4	3	31
10	4	4	3	2	3	1	2	2	4	3	4	2	34
11	3	1	2	1	2	2	3	4	4	3	3	4	32
12	3	4	2	4	3	4	1	1	3	2	3	3	33
13	4	3	3	1	3	1	2	1	4	4	4	2	32
14	1	2	3	2	3	3	4	3	4	4	3	1	33
15	2	4	4	3	4	2	1	3	2	4	4	2	35
16	1	4	2	1	3	1	4	3	3	3	3	2	30
17	2	4	4	1	2	3	4	1	2	1	2	3	29
18	2	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	38
19	1	1	4	1	3	3	4	2	4	2	4	3	32
20	4	3	2	1	2	4	3	3	4	1	4	4	35
21	4	2	4	2	2	3	4	2	4	4	3	2	36
22	1	2	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	38
23	2	3	3	3	4	1	2	3	2	3	3	2	31
24	2	2	3	2	4	2	4	3	2	1	3	4	32
25	3	4	3	1	2	3	4	3	4	2	3	3	35
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
27	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	45
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
30	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	45
31	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	46
32	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	45
33	4	4	3	4	4	4	2	4	2	4	2	4	41
34	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	44
35	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
36	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	42
37	4	4	3	4	2	4	3	4	2	4	1	2	37
38	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	43
39	4	4	1	4	2	4	2	4	2	4	4	4	39

40	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	43
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
42	4	2	4	3	1	4	3	2	1	4	3	4	35
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
44	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	43
45	4	3	2	4	1	2	4	3	4	2	2	4	35

Sumber: Angket diolah, 2018.



Hasil Tabulasi Angket Variabel Y (Produktivitas Kinerja)

No.	P1	P2	P3	P4	JLH
1	3	3	2	4	12
2	4	1	2	3	10
3	3	3	2	4	12
4	3	2	4	3	12
5	2	4	3	3	12
6	3	2	1	4	10
7	1	4	3	4	12
8	4	3	3	4	14
9	4	3	4	1	12
10	1	2	4	3	10
11	2	1	4	4	11
12	2	4	3	4	13
13	1	4	3	4	12
14	4	3	3	1	11
15	4	2	3	4	13
16	3	2	3	1	9
17	2	3	4	2	11
18	3	3	3	2	11
19	1	3	2	4	10
20	4	3	3	4	14
21	4	1	1	3	9
22	2	3	4	2	11
23	4	3	4	2	13
24	3	3	1	4	11
25	2	2	1	3	8
26	4	4	4	4	16
27	4	2	4	4	14
28	4	4	2	4	14
29	4	4	4	4	16
30	2	1	2	3	8
31	4	2	1	4	11
32	3	4	4	4	15
33	4	3	4	4	15
34	3	4	2	4	13
35	4	4	4	4	16
36	4	4	4	4	16
37	3	4	4	4	15
38	2	3	4	4	13
39	4	4	2	4	14

40	4	2	3	4	13
41	4	4	4	4	16
42	4	2	1	2	9
43	4	4	4	4	16
44	3	4	4	4	15
45	1	2	2	2	7

Sumber: Angket diolah, 2018.

