

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PENGELOLA
PERPUSTAKAAN DI DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN
ACEH TIMUR**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

ASMANIAH DEWI

NIM. 180503033

**Mahasiswa Fakultas Adab dan Humaniora
Prodi Ilmu Perpustakaan**



**FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
DARUSSALAM – BANDA ACEH
2023 M / 1444**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PENGELOLA
PERPUSTAKAAN DI DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN
ACEH TIMUR**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry
Darussalam Banda Aceh Sebagai Salah Satu Beban Studi
Program Studi Ilmu Perpustakaan**

Diajukan Oleh:

ASMANIAH DEWI

NIM. 180503033

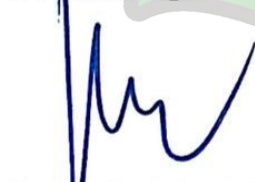
Mahasiswa Fakultas Adab dan Humaniora
Program Studi Ilmu Perpustakaan

Disetujui Oleh:

جامعة الرانيري

AR - RANIRY

Pembimbing I



Drs. Saifuddin A. Rasvid, M.LIS

NIP. 196002052000031001

Pembimbing II



Asnawi S. IP., M.IP

NIP. 1988112220201201010

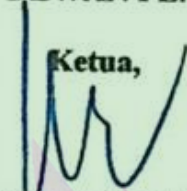
**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PENGELOLA
PERPUSTAKAAN DI DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN
ACEH TIMUR**

Telah Diuji Oleh Dewan Penguji Sidang Munaqasyah Skripsi
Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry dan **Dinyatakan**
Lulus Serta Diterima Sebagai Salah Satu Beban Studi
Program Sarjana (S1) Ilmu Perpustakaan

Pada Hari/Tanggal : Senin 13 Desember 2023 M
29 Jumadil Awal 1445 H
di Darussalam-Banda Aceh

DEWAN PENGUJI SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Ketua,



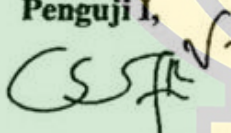
Drs. Saifuddin A. Rasvid, M.L.I.S.
NIP. 196002052000031001

Sekretaris,



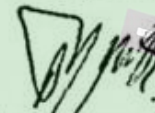
Millatina Mukhtarullah, S.IP., M.LIS
NIDN. 9920113306

Penguji I,



Suraiva, S. Ag., M.Pd.
NIP. 197511022003122002

Penguji II,



Dra. Syukrinur, M.LIS.
NIP. 196801252000031002

AR - Mengetahui R Y
Dekan Fakultas Adab dan Humaniora
UIN Ar-Raniry Banda Aceh



Syarifuddin, M.Ag., Ph.D.
NIP. 197001011997031005

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Asmaniah Dewi

NIM : 180503033

Jenjang : Strata Satu (S1)

Prodi : Ilmu Perpustakaan

Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pengelola Perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh Timur

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah ini adalah hasil karya saya sendiri, dan jika kemudian hari ditemukan pelanggaran-pelanggaran akademik dalam penulisan ini, saya bersedia bersedua diberi sanksi akademik sesuai dengan peraturan dan undang-undang yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banda Aceh, 05 Desember 2023

mbuat pernyataan,

AR - R A N T R Asmaniah Dewi

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Allah Subhanahu wa Ta'ala, Dzat yang telah memberikan segala nikmat dan taufik serta hidayah-Nya dan shalawat beriring salam kepada Nabi besar Muhammad shallahu 'alaihi wa sallam, dan juga kepada keluarganya, sahabatnya, dan orang-orang yang mengikuti mereka dengan baik. Alhamdulillah dengan rahmat dan hidayah-Nya, peneliti telah selesai dalam membuat skripsi ini yang berjudul "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pengelola Perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh Timur". Skripsi ini ditulis sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ilmu Perpustakaan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Di dalam penulisan skripsi ini, tentunya peneliti tidak luput dari kesalahan baik dari segi penyampaian maupun teknis dalam pengolahan dan analisis suatu data. Namun, dosen pembimbing selalu memberikan arahan dan bantuan dalam penyelesaian skripsi ini.

Selanjutnya, peneliti ingin menyampaikan rasa hormat dan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membatu peneliti dalam menyelesaikan skripsi hingga sampai pada tahap ini. Di samping itu, izinkan peneliti untuk menyampaikan rasa terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Yang teristimewa kepada kedua Orang Tua, yaitu Almh Ibunda tercinta Rosni, Ayahanda tercinta Syukri, , Abang tercinta Amanul Fiqra, Ibu sambung tercinta Faridah Erawati, Wawak tercinta Mariati, serta keluarga besar yang telah banyak memberikan dorongan, semangat, dan pengorbanan serta doa-doa dan kasih sayangnya yang tak ternilai harganya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan pendidikan ini
2. Bapak Syarifuddin, M.Ag.,Ph.D selaku dekan Fakultas Adab dan humaniora Universitas Islam Negeri Ar-raniry Banda Aceh.
3. Bapak Mukhtaruddin M.LIS selaku ketua Program Studi Ilmu Perpustakaan dan Bapak T. Mulkan Safri,.M.IP sekretaris program studi

Ilmu Perpustakaan Fakultas Adab dan Humaniora Universitas Islam Negeri Ar-raniy Banda Aceh beserta dosen dan stafnya.

4. Kepada Ibu Drs. Zubaidah, A.Ag., M.Ed, selaku Penasehat Akademik, yang telah banyak membantu dan membimbing penulis dari awal semester hingga saat ini.
5. Bapak Drs. Saifuddin A. Rasyid M.LIS, selaku pembimbing I dan Asnawi, S.IP., M.IP selaku pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga, dan pikiranya dalam mengarahkan dan membimbing serta memotivasi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Kepada Bapak/Ibu Dosen dan seluruh Civitas Akademika Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry yang telah banyak membantu serta mencurahkan ilmunya dan pengalamannya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan studi sejak semester awal hingga sampai ke tahap penyusunan skripsi ini.
7. Terima kasih sebesar-besarnya kepada Bapak Suryadi, S.Sos, dan Ibu Nurjannah, SE, dan seluruh staf Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh Timur yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada kak Khairiyah, S.IP selaku pustakawan Taman Baca FAH yang telah banyak membantu menyelesaikan skripsi ini.
9. Terima kasih kepada Rizqa Muntazia, Rahmatul Hijri, Rifqatul Huriyah, Rofika Paulina, Farach Fazilla Lubis yang sudah seperti keluarga sendiri, dan seluruh teman-teman prodi Ilmu Perpustakaan angkatan 2018 yang telah memberikan dorongan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Terima kasih kepada Huan Guanheng/Hendery WAYV, dan Aganta, yang selalu jadi penghibur dan penyemangat dalam pengerjaan skripsi ini.
11. Terakhir, terima kasih juga untuk diri sendiri yang telah mampu berusaha dan bertahan sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah memutuskan untuk menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Maka dari itu, kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak, sangat peneliti harapkan. Akhir kata, peneliti berharap semoga segala kebaikan yang telah diberikan mendapatkan balasan dari Allah Subhanahu wa Ta'ala, dan semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi pembaca maupun peneliti selanjutnya.

Banda Aceh, 01 Desember 2023

Penulis,

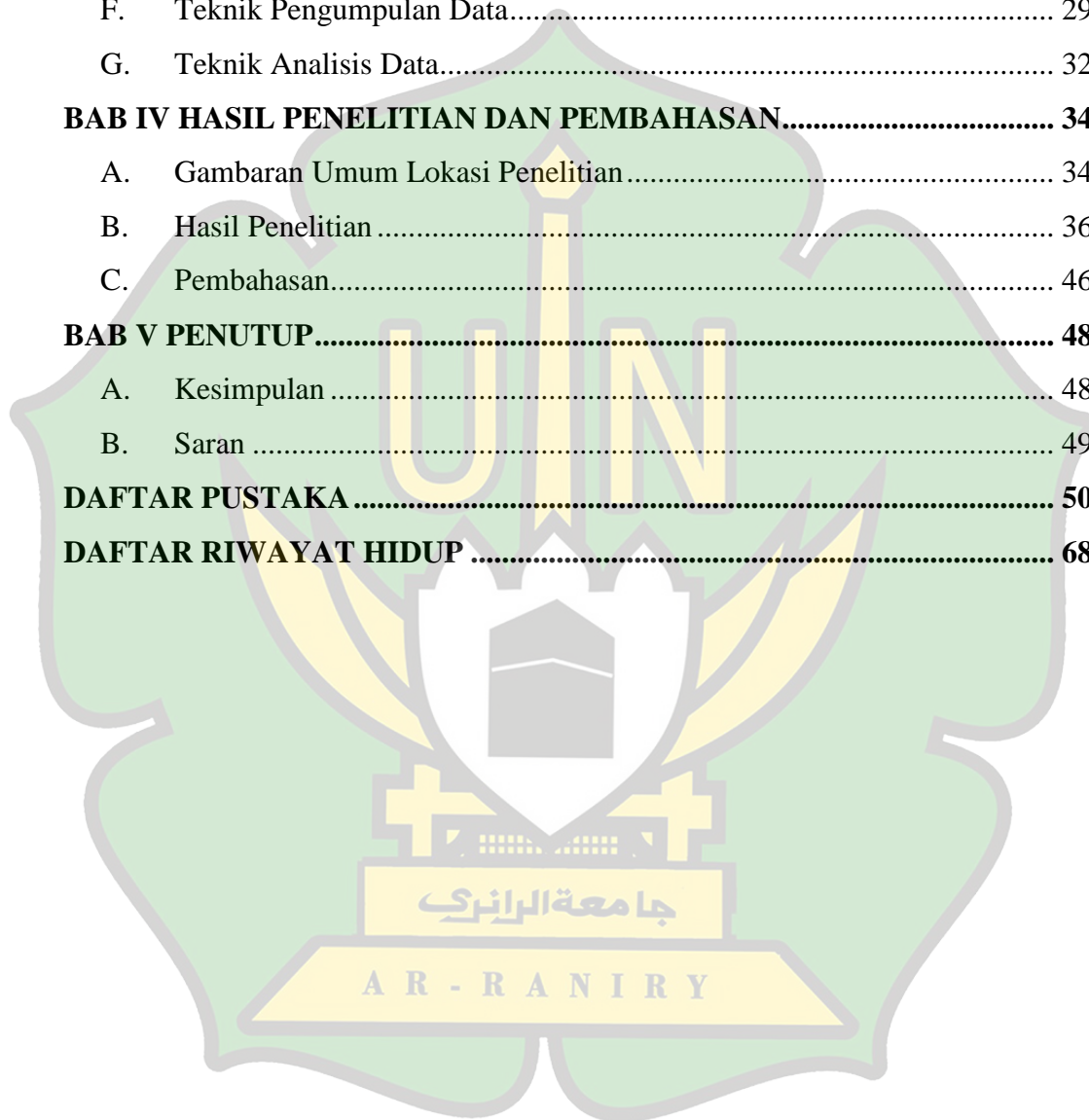
Asmaniah Dewi



DAFTAR ISI

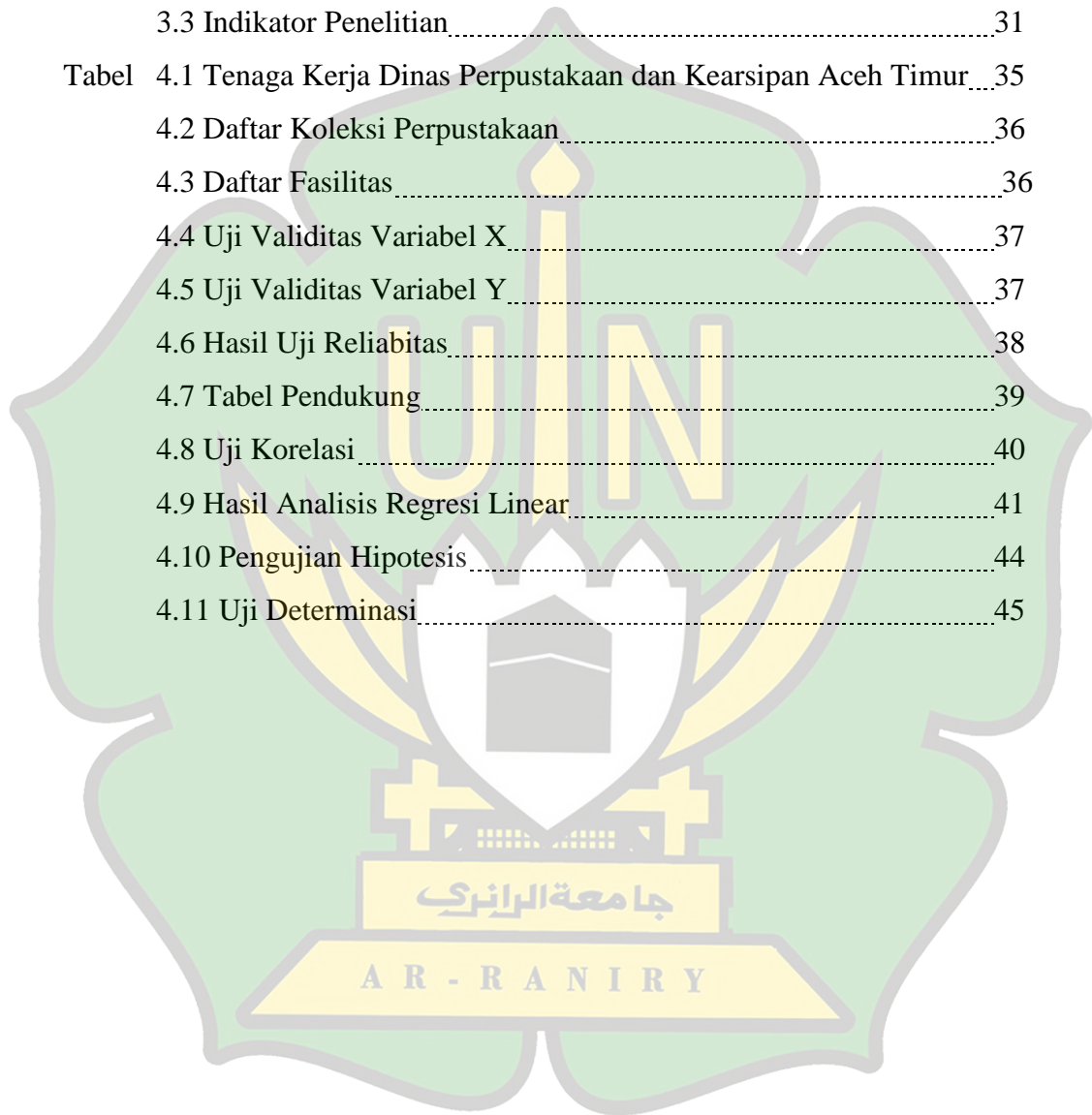
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
ABSTRAK	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
E. Penjelasan Istilah	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI	9
A. Kajian Pustaka	9
B. Kepuasan Kerja.....	12
1. Pengertian Kepuasan Kerja	12
2. Faktor Penyebab Kepuasan Kerja	13
3. Manfaat Kepuasan Kerja	15
4. Indikator Kepuasan Kerja.....	16
C. Kinerja Pengelola Perpustakaan	17
1. Pengertian Kinerja Pengelola Perpustakaan	17
2. Indikator Kinerja	18
3. Faktor yang mempengaruhi kinerja.....	19
D. Pengelola perpustakaan.....	21
1. Pengertian pengelola perpustakaan	21
2. Tujuan dan Manfaat Pengelolaan Perpustakaan.....	22
E. Kepuasan Kerja dan Kinerja	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
A. Rancangan Penelitian.....	25

B.	Lokasi dan Waktu Penelitian	25
C.	Populasi dan Sampel Penelitian	25
D.	Hipotesis	26
E.	Uji Validitas dan Reliabilitas	27
F.	Teknik Pengumpulan Data.....	29
G.	Teknik Analisis Data.....	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		34
A.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	34
B.	Hasil Penelitian	36
C.	Pembahasan.....	46
BAB V PENUTUP.....		48
A.	Kesimpulan	48
B.	Saran	49
DAFTAR PUSTAKA		50
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		68



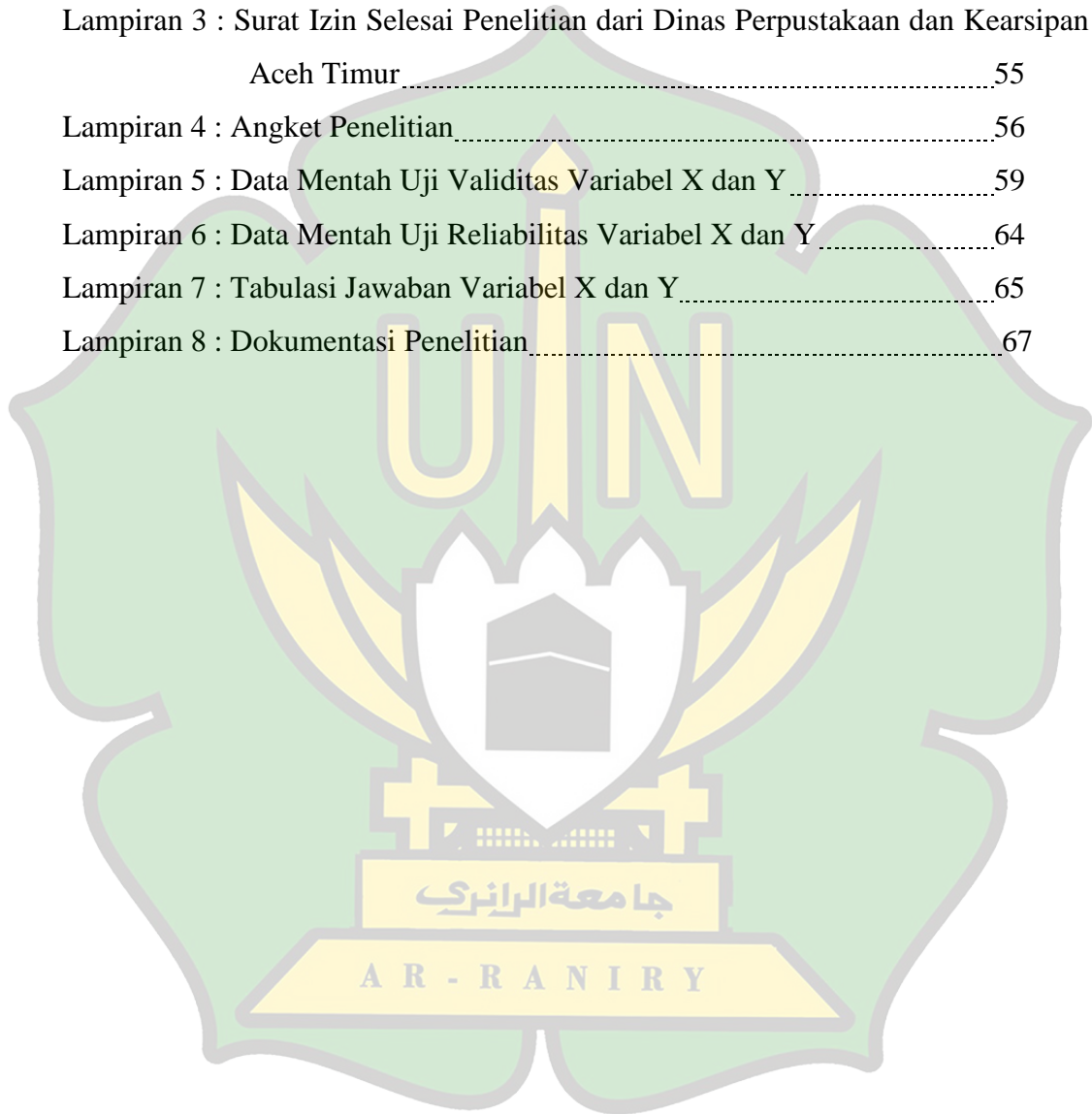
DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Interpretasi Angka Indeks Korelasi Product Moment.....	28
3.2 Skala Penilaian Jawaban Angket.....	30
3.3 Indikator Penelitian.....	31
Tabel 4.1 Tenaga Kerja Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh Timur...	35
4.2 Daftar Koleksi Perpustakaan.....	36
4.3 Daftar Fasilitas.....	36
4.4 Uji Validitas Variabel X.....	37
4.5 Uji Validitas Variabel Y.....	37
4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	38
4.7 Tabel Pendukung.....	39
4.8 Uji Korelasi.....	40
4.9 Hasil Analisis Regresi Linear.....	41
4.10 Pengujian Hipotesis.....	44
4.11 Uji Determinasi.....	45



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : SK Pembimbing Skripsi Tahun Akademik 2023/2024	53
Lampiran 2 : Surat izin Penelitian dari Fakultas Adab dan Humaniora	54
Lampiran 3 : Surat Izin Selesai Penelitian dari Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh Timur	55
Lampiran 4 : Angket Penelitian	56
Lampiran 5 : Data Mentah Uji Validitas Variabel X dan Y	59
Lampiran 6 : Data Mentah Uji Reliabilitas Variabel X dan Y	64
Lampiran 7 : Tabulasi Jawaban Variabel X dan Y	65
Lampiran 8 : Dokumentasi Penelitian	67



ABSTRAK

Skripsi ini berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pengelola Perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh Timur”**. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pengelola perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh Timur. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pengelola perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh Timur. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan uji korelasi, analisis regresi linear dan hipotesis. Hasil perhitungan statistik uji korelasi menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X) memiliki hubungan terhadap variabel kinerja pengelola perpustakaan (Y) dengan nilai angka korelasi 0,554 ini memiliki hubungan yang sedang. Uji regresi linear, persamaan regresi $Y = 14,122 + 0,186 X + e$, dapat diartikan bahwa arah pengaruh variabel kepuasan kerja (X) terhadap variabel kinerja pengelola perpustakaan (Y) adalah positif. Adapun koefisien determinan menunjukkan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pengelola perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh Timur yang berarti kepuasan kerja berpengaruh sebesar 30,7% terhadap kinerja pengelola perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh Timur sedangkan sisanya sebesar 69,3% dipengaruhi variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Kinerja Pengelola Perpustakaan, Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh Timur.

جامعة الرانيري

AR - RANIRY

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengelolaan perpustakaan tidak lepas dari peran pustakawan yang dimuat dalam pasal 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007 tentang perpustakaan yang berbunyi bahwa pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan.¹ Merujuk pada kutipan di atas, maka dapat dikatakan bahwa pengembangan perpustakaan pada dasarnya tidak dapat dipisahkan dengan perubahan prima yang harus diberikan kepada setiap pemustaka, penyediaan koleksi yang relevan dan *up to date*, pustakawan yang handal dan profesional serta tersedianya fasilitas pendukung yang harus dimiliki oleh setiap perpustakaan.

Berdasarkan UU No.43 Tahun 2007 sebagaimana telah disebutkan di atas, semakin jelas tugas dan tanggung jawab seorang kinerja perpustakaan diantaranya adalah mengelola kebutuhan informasi pemustaka, mengelola informasi serta meningkatkan layanan yang memuaskan para pemustaka. Undang-Undang tersebut juga bahwa untuk menjadi pustakawan dibutuhkan pendidikan keahlian tertentu, karena pustakawan merupakan tenaga profesional terdidik.

Sebagai tenaga profesional yang terdidik, kinerja perpustakaan dituntut untuk dapat mengelola perpustakaan dengan profesional. Pengelolaan

¹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan

perpustakaan adalah suatu proses kegiatan perpustakaan yang meliputi kegiatan bagaimana pengelolaan perpustakaan yang dilakukan oleh pustakawan dan suatu proses mengatur manajemen dan cara mengelola sesuatu kearah yang lebih untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien.² Pengelolaan perpustakaan merupakan suatu proses mengelola, mengatur dan melestarikan perpustakaan secara efektif dan sesuai dengan visi dan misi suatu perpustakaan serta memberika rasa puas setiap pekerjaan yang dilakukan.³

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat, demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap pengelola perpustakaan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya.

Kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang, namun kondisi kepuasan tersebut tidak nyata, tetapi dapat

² Bafadal, Pengelolaan Perpustakaan Sekolah, (Jakarta : Bumi Aksara, 2005), hlm. 45.

³ Lasa HS, Manajemen Perpustakaan Sekolah, (Yogyakarta : Pinus, 2009), hlm. 46.

diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan.⁴ Oleh karena itu, kepuasan kerja sangat penting untuk diteliti, karena kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap hasil dari suatu pekerjaan. Jika pengelola perpustakaan memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka akan berdampak positif terhadap mutu pekerjaannya, namun sebaliknya jika pengelola perpustakaan memiliki kepuasan pekerjaan yang rendah maka akan berdampak negatif pula pada pekerjaannya. Tetapi kepuasan kerja pengelola perpustakaan tidak hanya dapat dilihat dari pekerjaan yang mereka lakukan, namun juga dapat dilihat dari berbagai perspektif seperti interaksi dengan atasan, interaksi dengan rekan kerja, serta mengikuti peraturan kerja yang terdapat di lingkungan pekerjaan.

Faktor-faktor yang dapat membentuk kepuasan kerja antara lain, yaitu; yang pertama faktor individual (seperti umur, jenis kelamin, sikap pribadi terhadap pekerjaan), yang kedua faktor hubungan antar rekan kerja (seperti hubungan antar pimpinan, hubungan sosial antara sesama pengelola perpustakaan, sugesti dari sesama rekan kerja, faktor fisik dan kondisi tempat kerja, emosi dan situasi kerja), dan yang ketiga faktor eksternal (seperti keadaan keluarga, rekreasi, pendidikan), faktor tersebut memberikan motivasi agar kepuasan kerja tercapai bagi pengelola perpustakaan, dan berkewajiban memenuhi tercapainya kepuasan kerja tersebut adalah setiap pimpinan perpustakaan, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat memotivasi semangat kerja agar dapat memberikan hasil yang terbaik bagi perpustakaan sehingga kinerja pengelola perpustakaan dapat

⁴ Syaiful Bahri, *Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, (Jurnal Ilmiah dan Bisnis, 2017), hlm. 10.

ditingkatkan.⁵ Untuk melihat kepuasan kerja terdapat beberapa indikator, Luthans mengungkapkan indikator-indikator kepuasan kerja tersebut yaitu; a) Pekerjaan; b) Gaji; c) Promosi; d) Pengawasan; e) Rekan kerja; f) Kondisi kerja.⁶

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pengelola perpustakaan yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat menentukan tingkat kinerja pengelola perpustakaan yang tinggi maupun rendah. Adanya tingkat kepuasan kerja yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja pengelola perpustakaan sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perpustakaan dalam memperoleh hasil kerja yang baik dalam menghasilkan produktivitas yang baik. Jika pengelola perpustakaan merasakan kepuasan yang tinggi maka dapat menghasilkan kinerja yang tinggi, dan jika pengelola perpustakaan merasa kepuasan yang rendah maka dapat menghasilkan kinerja yang rendah.

Pentingnya membahas dan memberikan perhatian terhadap kepuasan kerja, baik dalam perusahaan maupun perpustakaan, kepuasan kerja tidak dapat diabaikan karena memiliki dampak besar pada pengelola perpustakaan. Ketika pengelola perpustakaan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka tidak hanya merasa bangga dengan tempat kerja mereka tetapi juga memperoleh tingkat percaya diri yang tinggi. Hal ini dapat memicu kinerja yang lebih efisien dan memberikan dampak positif bagi kelangsungan pekerjaan mereka. Selain itu,

⁵ Jamaluddin, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pustakawan pada UPT Perpustakaan Unhas, Jurnal Jupiter, Vol XIII, No 2, 2014, hlm. 27.

⁶ Novita, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan (Study pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 34, No. 1, 2016, hlm. 39-40.

upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja memerlukan perhatian terhadap berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pengelola perpustakaan.⁷

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti melalui wawancara singkat dengan salah satu pengelola perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh Timur, beliau mengatakan bahwa setiap pengelola perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh Timur diberikan tugas dan tanggung jawab yang berbeda-beda sesuai dengan bidangnya masing-masing. Dalam melakukan tugas beberapa dari pengelola perpustakaan merasa kurang puas, hal ini dapat disebabkan adanya ketidaksesuaian kemampuan kerja pengelola perpustakaan dengan posisi pekerjaan yang diterimanya.⁸

Berdasarkan paparan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pengelola Perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh Timur”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pengelola Perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh Timur?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulisan berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan di atas adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pengelola perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh Timur.

⁷ Muhammad Filki Aditya, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pukesmas Cilimus, Vol. 10, No. 2, 2023, hlm. 739

⁸ Hasil wawancara, pada Hari Jum'at Tanggal 15 Juli 2022 Pukul 10.32 WIB

D. Manfaat Penelitian

1. Secara teoristis

- a. Menambah pengetahuan dan wawasan serta bahan dalam penerapan ilmu penelitian.
- b. Dijadikan sebagai bahan perbandingan peneliti selanjutnya.

2. Secara praktis

- a. Bagi peneliti sendiri untuk menambah masukan dan wawasan
- b. Bagi mahasiswa S1 Ilmu Perpustakaan agar dapat menggunakan sebagai bahan referensi atau kajian analisis yang ingin mengembangkan lebih lanjut ilmu perpustakaan dari penelitian yang sudah ada ini
- c. Bagi peneliti dapat dijadikan sebagai bahan rujukan atau bahan perbandingan untuk meneliti selanjutnya.

E. Penjelasan Istilah

Berdasarkan focus dan rumusan masalah penelitian diatas, maka uraian istilah dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya.⁹ Robbins dalam bukunya Wibowo tentang manajemen kerja menjelaskan bahwa kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah

⁹ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior* (Person: Boston, 2013), hlm. 105.

penghargaan yang diterima pekerjaan dan jumlah yang seharusnya mereka terima.¹⁰

Selain itu juga dijelaskan bahwa kepuasan kerja pengelola perpustakaan adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pemimpin. Bahwasanya kepuasan kerja berhubungan erat dengan kinerja pengelola perpustakaan. Seseorang yang puas dengan pekerjaannya akan memiliki motivasi yang tinggi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka.¹¹

Berdasarkan penjelasan diatas kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki seorang pengelola perpustakaan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perpustakaan.

2. Kinerja

Menurut Whitmore kinerja adalah suatu kegiatan, perbuatan dan suatu prestasi, atau pameran secara umum terhadap keterampilan. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu manajemen merupakan salah satu tolak ukur tentang kinerja seseorang.¹²

¹⁰ Wibowo, Manajemen Kerja (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hlm. 501

¹¹ Lijan Poltak Sinambela, Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan implikasi (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 256.

¹² Irfan Iqbal dan Suwanto, Pengaruh Keterampilan Kerja dan Komitmen Profesi terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Metro, Vol. 2, No.3, 2019, hlm. 161. Diakses pada tanggal 16 Desember 2023 dari situs <https://fe.ummetro.ac.id/ejournal/index.php/JS/article/download/423/299>

Menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merujuk pada penampilan kerja yang melibatkan pencapaian tujuan, hasil yang diukur, serta perilaku yang mendukung pencapaian tersebut dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja dapat diukur dari sudut pandang, termasuk pencapaian individu, tim atau instansi secara keseluruhan. Persepsi tentang kinerja dapat mencakup faktor-faktor seperti hasil kerja, prestasi, tanggung jawab, dan perilaku kerja yang sesuai dengan standar atau tujuan yang ditetapkan.

3. Pengelola Perpustakaan

Menurut undang-undang pengelola perpustakaan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan atau pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelola dan pelayanan perpustakaan.¹³

Pengelola perpustakaan yang peneliti maksud adalah para pengelola perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh Timur yang telah mengikuti pelatihan di bidang ilmu perpustakaan, baik bidang perpustakaan dan bidang pelayanan.

¹³ Undang-Undang Perpustakaan Undang-Undang RI 43 Tahun 2007, (Jakarta, Asa Mandiri, 2007), hlm. 3

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

Berdasarkan judul penelitian skripsi yang peneliti kemukakan, termuat beberapa penelitian yang sudah dilakukan peneliti sebelumnya. Walaupun hasil penelitian tersebut hampir memiliki kesamaan dengan penelitian yang peneliti lakukan, tetapi pada penelitian ini terdapat perbedaan diantaranya sebagai berikut

Pertama, oleh Rosalina Anissa Ytmaditya pada tahun 2022, yang berjudul “Faktor Faktor Kepuasan Kerja Pegawai Honorer di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Enrekang”. Kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam mempengaruhi instansi dalam mencapai visi dan misiya. Faktor kepuasan kerja merupakan penentu yang akan menghasilkan perasaan puas dalam bekerja. Berdasarkan hal tersebut, kajian penelitian ini bertujuan menganalisis dan menjelaskan faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai honorer di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Enrekang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mendeskripsikan dan mengukur tingkat kepuasan kerja pegawai honorer Dinas Perpustakaan dan Kearsipan kabupaten Enrekang ditinjau dari faktor faktor kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Robbins 2015 yaitu faktor gaji, rekan kerja, atasan, kesesuaian kepribadian, pekerjaan itu sendiri dan kondisi kerja. Sampel sebanyak 26 orang pegawai yang berstatus honorer dengan pengambilan sampel yang menggunakan tehnik sampling jenuh. Data penelitian dikumpul dengan menggunakan instrumen berupa kuesioner dan dokumpointasi. Data tersebut dianalisis dengan

menggunakan analisis deskriptif kuantitatif. Data dijelaskan dalam bentuk tabel, gambar, frekuensi dan narasi hasil olahan data dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari enam aspek kepuasan kerja yang diujikan kepada pegawai honorer Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Enrekang, tingkat kepuasan kerja pada aspek gaji memperoleh skor sebesar 63,05%, rekan kerja 70,79%, atasan 73,02%, kesesuaian kepribadian 73,81%, pekerjaan itu sendiri 73,10%, dan aspek kondisi kerja memperoleh skor tertinggi yaitu 74,48%. Keseluruhan aspek kepuasan kerja memperoleh skor di bawah 80% yang menunjukkan bahwa tingkat kepuasan pegawai honorer Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Enrekang masuk kedalam kategori kurang puas.¹⁴

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama membahas tentang kepuasan kerja dan menggunakan metode penelitian yang sama. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu fokus penelitian ini adalah kinerja petugas perpustakaan terhadap pengelolaan perpustakaan sedangkan penelitian sebelumnya fokus penelitian terhadap kepuasan pegawai honorer perpustakaan, dilakukan di waktu dan tempat yang berbeda dan pada penelitian terdahulu menggunakan tiga teknik pengumpulan data sedangkan penulis menggunakan dua.

Kedua, oleh Zuhurriza pada tahun 2022 penelitian ini berjudul “Pengaruh Fasilitas Perpustakaan Terhadap Kinerja pustakawan di Dinas dan Arsip Kabupaten Pidie”. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh fasilitas perpustakaan terhadap kinerja pustakawan di Dinas dan Arsip

¹⁴ Rosalina Anissa Ytmaditya, *Faktor Faktor Kepuasan Kerja Pegawai Honorer di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Enrekang*, (Makasar: 2022). Hal 4. Diakses pada tanggal 19 Juni 2023 dari situs <https://digilibadmin.unimus.ac.id>

Kabupaten Pidie. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh fasilitas perpustakaan terhadap kinerja pustakawan di Dinas dan Arsip Kabupaten Pidie. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi serta sampel sebanyak 3 responden dengan menggunakan teknik sampel jenuh dikarenakan kurang dari 30 orang. Pengaruh antara fasilitas perpustakaan dan kinerja pustakawan dibuktikan analisis uji korelasi dan uji regresi linear sederhana yang diperoleh data nilai signifikan $0,000 < 0,05$ serta juga diperoleh dari uji determinasi yaitu nilai persentase sebesar 16% yang menunjukkan kinerja pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pidie masih kurang baik.¹⁵

Adapun persamaan dan perbedaan antar penulis dan penelitian terdahulu. Adapun persamaan yaitu sama-sama membahas tentang kinerja pustakawan dan metode penelitian. Sedangkan perbedaannya yaitu penelitian terdahulu menfokuskan pada bagian layanan sedangkan penulis dibagian kinerja pengelolaan perpustakaan. Dan menggunakan tempat dan waktu yang berbeda, menggunakan metode penelitian yang berbeda.

Ketiga oleh Nurmawan pada tahun 2021 yang berjudul “Evaluasi Kinerja Petugas Perpustakaan Terhadap Pengelolaan Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Nagan Raya”. Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana kinerja Petugas Perpustakaan Terhadap Pengelolaan Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Nagan Raya. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui kinerja Petugas Perpustakaan terhadap pengelolaan Perpustakaan dan Arsip Kabupaten

¹⁵ Zuhurrizka, *Pengaruh Fasilitas Perpustakaan Terhadap Kinerja pustakawan di Dinas dan Arsip Kabupaten Pidie*, (Banda Aceh, UIN Ar-Raniry: 2022). Hal 5.

Nagan Raya. Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi dengan Informan sebanyak 7 orang. Hasil penelitiannya menunjukkan Kinerja petugas perpustakaan dalam pengelolaan Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Nagan Raya sudah memiliki kemampuan dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Penilaian kinerja petugas dalam pengelolaan perpustakaan memiliki indikator dan standar penilaian dengan melihat kualitas, kuantitas, efektifitas, ketepatan waktu dan kemandirian dalam bekerja. Evaluasi kinerja petugas perpustakaan dalam pengelolaan perpustakaan dilakukan setiap 12 bulan sekali sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja petugas dalam pengelolaan Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Nagan Raya.¹⁶

Adapun persamaan dan perbedaan antar penulis dan penelitian terdahulu. Adapun persamaan ya yaitu sama-sama membahas tentang kinerja pustakawan dibidang pengelolaan perpustakaan. Sedangkan perbedaanya yaitu menggunakan tempat dan waktu yang berbeda, menggunakan metode penelitian yang berbeda serta teknik pengumpulan data, pada penelitian terdahulu mengunakan tiga sedang kan penulis mengunakan dua.

B. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins yang dikutip dalam buku Wibowo berjudul manajemen Kinerja, kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang

¹⁶ Nurmawan, *Evaluasi Kinerja Petugas Perpustakaan Terhadap Pengelolaan Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Nagan Raya*, (Banda Aceh: Fakultas Adab dan Humaniora 2021), hlm 6.

menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerjaan dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.¹⁷

Menurut Porter yang dikutip dalam buku komang Ardana berjudul perilaku Keorganisasian, kepuasan kerja adalah selisih dari sesuatu yang seharusnya ada dengan suatu yang sesungguhnya ada (faktual). Semakin kecil selisih kondisi yang seharusnya ada dengan kondisi yang sesungguhnya ada (faktual) seseorang cenderung merasa semakin puas.¹⁸

Menurut Handoko yang dikutip dalam buku Hesel Nogi S. Tangkilisan berjudul Manajemen Publik mengemukakan bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka.¹⁹

Berdasarkan pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan dan sikap karyawan terhadap pekerjaan, kondisi, situasi kerja, interaksi dan peran individu dalam lingkungan kerja yang berkaitan dengan kebutuhan yang akan dicapai dengan kenyataan yang ada

2. Faktor Penyebab Kepuasan Kerja

Suatu kegiatan pasti terdapat seseorang yang merasakan ketidak puasan dalam melakukan kerja. Hal ini perlu diketahui terdapat banyak variabel yang menyebabkan ketidak puasan seseorang dalam pekerjaanya. Menurut Kritner dan

¹⁷ Komang Ardana, *Perilaku Keorganisasian*, (Yokjakarta: Graha Ilmu, 2009), hlm. 23.

¹⁸ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 50.

¹⁹ Hessel Nogi S. *Tangkilisan, Manajemen Publik*, (Jakarta: Grasindo, 2005), hlm.164.

Kinicki dalam bukunya terdapat lima faktor penyebab timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:²⁰

- a. *Need fulfillment* (Pemenuhan Kebutuhan), Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhan.
- b. *Discrepancies* (Perbedaan), Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan diperoleh individu dari pekerjaan.
- c. *Value attainment* (Pencapaian Nilai), Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
- d. *Equity* (Keadilan), Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa penting individu diperlukan di tempat kerja. Bahwasanya hasil dari persepsi penting bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan.
- e. *Dispositional/ genetic components* (Komponen Watak/ Genetik), Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik, seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

Kepuasan kerja menjadi sesuatu perasaan yang mendorong atau tidak mendorong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan

²⁰ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya Bandung), hlm, 117.

ondisi dirinya.²¹ Dalam suatu instansi pekerjaan juga memerlukan sebuah interaksi dari rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, serta memenuhi standar kinerja, hidup dengan suatu kondisi kerja yang sering kurang ideal dan semacamnya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan bukan perilaku. Kepuasan kerja merupakan variabel tergantung utama karena dua alasan yaitu menunjukkan hubungan dengan faktor kinerja dan preservasi nilai yang dipegang banyak peneliti perilaku organisasi.

3. Manfaat Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan perlu diperhatikan oleh setiap pemimpin dalam suatu organisasi, karena kepuasan kerja ini akan memberikan manfaat yang positif bagi kelangsungan organisasi. Menurut Davis dan Newstrom ada beberapa manfaat dari kepuasan kerja, yaitu²²

- a. Pimpinan memperoleh indikasi tentang tingkat kepuasan umumnya dalam perusahaan
- b. Timbulnya komunikasi yang berharga ke semua arah pada saat orang-orang merencanakannya, melaksanakan dan membahas hasil perusahaan.
- c. Membaiknya sikap karena survei dijadikan sebagai katup pengaman, penyalur emosi, dan kesempatan untuk mengeluarkan pendapat
- d. Kebutuhan pelatihan bagi para penyedia perusahaan berdasarkan apa yang dirasakan para pekerja yang diawasi tentang seberapa baik

²¹ Wibowo, *Manajemen Kera*. (Jakarta: Rajawali Pres 2010), hlm 502.

²² Nurul Setyawati Handayanieth, *Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengelola Perpustakaan Di Balai Layanan Perpustakaan (Grahatama Pustaka) BPAD Daerah Istimewa Yogyakarta*, (Yogyakarta: 2017), hlm, 17. Diakses pada tanggal 09 2023, pada situs:<https://digilib.uin-suka.ac.id>.

penyedia melakukan tugasnya.

- e. Data bagi serikat petugas
- f. Perencanaan dan pemantauan perubahan terhadap kebijakan perusahaan.

4. Indikator Kepuasan Kerja

Luthans mengungkapkan terdapat sejumlah indikator-indikator kepuasan kerja, yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri, kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan.
- b. Gaji, upah dan gaji dikenal menjadi signifikan, tetapi kompleks secara kognitif dan merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja.
- c. Atasan, atasan merupakan panutan bagi pegawai yang berstatus lebih rendah. Perilaku atasan juga merupakan pengaruh utama dari kepuasan kerja pegawai. Atasan yang dianggap baik merupakan atasan yang mampu menghargai dan mendengarkan segala aspirasi, masukan, ide maupun kritik dan saran dari pegawainya. Hubungan atau interaksi sosial yang terjalin baik antara atasan dengan bawahan, yang dimana atasan dapat menghargai dan mendengarkan segala aspirasi atau masukan dari para bawahan.
- d. Kesesuaian kepribadian, kesesuaian yang tinggi antara kepribadian dari seorang pegawai dengan penempatannya dalam pekerjaan, maka akan menghasilkan seorang pegawai yang merasa sangat terpuaskan. Para pegawai yang memiliki kepribadian yang sesuai dengan pekerjaannya,

akan memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya.

- e. Rekan Kerja, rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang kuat bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota individu.
- f. Kondisi Kerja, efek lingkungan kerja pada kepuasan kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja. Jika segalanya berjalan baik, tidak ada masalah kepuasan kerja.²³

C. Kinerja Pengelola Perpustakaan

1. Pengertian Kinerja Pengelola Perpustakaan

Kinerja merupakan sesuatu yang di capai atau prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja.²⁴ Kinerja kerja adalah kepedulian kepada masyarakat dengan memberikan layanan kerja untuk memfasilitasi kemudahan pemenuhan kebutuhan dan mewujudkan kepuasan, agar masyarakat selalu loyal kepada organisasi atau menjadikan manajemen birokrasi sebagai bagian yang integral dari aktivitas kinerja kerja yang diberikan.²⁵

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil kerja individu

²³ Yana Ardi Ardila, *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai Pada Dinas Dan Kearsipan Daerah Provinsi Jambi*, (Jambi:2021), hlm 14. Diakses pada tanggal 09 Maret 2023 pada situs: <https://respository.uinjambi.ac.id>.

²⁴ Departemen Pendidikan Nasional RI.Kamus Besar Bahasa Indonesia,(Jakarta: Balai Pustaka, 2002) hlm. 570.

²⁵ Atep Adya Barata. *Dasar-dasar Kinerja Pelayanan Prima*, (Jakarta: Alek Media, 2003), Hlm. 27.

yang dihubungkan dengan visi dan misi suatu instansi perpustakaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Pustakawan selama berabad-abad telah menjadi pemain utama dalam mengelola bisnis informasi. Dikatakan sebagai pemain utama karena pustakawan merupakan unsur yang paling penting, dalam menentukan arah dan kemajuan perpustakaan. Secara garis besar, tugas pustakawan adalah mencakup kegiatan teknis, manajerial, serta pelayanan umum.

Seiring kemajuan dan perkembangan zaman, tugas-tugas pustakawan terus berkembang dan lebih bervariasi. Dimana pustakawan saat sekarang tidak hanya berkesibukan melayani informasi dalam bentuk tercetak dan terekam saja. Kinerja pustakawan adalah kualitas kerja yang di tunjukkan atau dihasilkan oleh seorang pustakawan. Kinerja pustakawan atau “librarian performance” dapat di ukur dari aspek-aspek pengetahuan tentang pekerjaan, kualitas hasil kerja, kebiasaan kerja, tingkat kehadiran, pemanfaatan sumber daya, kualitas kerja, keramahan, kemampuan bekerja dalam tim, sikap terhadap kritik, adabtabilitas, dan fleksibilitas.²⁶

2. Indikator Kinerja

Sedangkan untuk mengukur kinerja secara individu ada enam indikator menurut Robbins yang dikutip oleh Robbi yaitu:

- a. Kualitas kerja diukur dari persepsi seorang pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang telah dihasilkan serta kesempurnaan suatu tugas terhadap keterampilan dan kemampuan seorang pegawai.

²⁶ Lasa Hs. *Kamus Kepustakawanan Indonesia*, (Yogyakarta: Pusat Book Publisher, 2003) Hlm.160.

- b. Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah misalnya jumlah siklus jumlah aktivitas unit yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu adalah tingkat kegiatan yang diselesaikan pada awal waktu yang telah dinyatakan, dilihat dari pada sudut koordinasi dengan hasil output yang memaksimalkan waktu yang telah tersedia untuk aktivitas kegiatan lain.
- d. Efektivitas Adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi (uang tenaga, bahan baku, teknologi,) dimaksimalkan oleh dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit saat dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian adalah tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan suatu fungsi kerjanya Komitmen kerja adalah suatu tingkat dimana seorang pegawai mempunyai komitmen kerja dengan suatu instansi dan tanggung jawab seorang pegawai terhadap Kantor.²⁷

3. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

- a. Faktor Individu, faktor-faktor individu meliputi: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- b. Faktor Psikologis, faktor-faktor psikologis terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.
- c. Faktor Organisasi, struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan

²⁷ Robbi. *Pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Makasar*. (Makasar: Universitas Muhammadiyah, 2020), hlm 15-16. Diakses pada tanggal 14 Maret 2023 pada situs: <https://digilibidmin.unsmuh.ac.id>.

dan imbalan. Kinerja seorang pegawai akan baik apabila:²⁸

- 1) Mempunyai yang tinggi.
- 2) Kesiediaan untuk bekerja.
- 3) Lingkungan kerja yang mendukung.
- 4) Adanya imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan.

Secara umum terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi.²⁹

- a. Faktor Kemampuan. Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality. Kemampuan potensi merupakan kemampuan dasar yang dimiliki oleh seseorang yang masih terpendam dan mempunyai kemungkinan untuk dikembangkan. Sedangkan kemampuan reality merupakan penggabungan antara pengetahuan dan keterampilan, yaitu kemampuan kerja pustakawan dalam menyelesaikan tugas yang diembannya.
- b. Faktor Motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap pustakawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan sesuatu yang muncul dalam diri seseorang dan dari lingkungan sekitar, hal tersebut terjadi untuk mencapai tujuan organisasi. Tingkat kesulitan dari hari ke hari terkadang membuat pustakawan merasa bosan dan jenuh yang

²⁸ Muhammad Azwar. *Information Literacy: Strategi Penelusuran Informasi Online*. (Makassar: Alauddin University Press, 2003), hlm, 222.

²⁹ Muhammad Azwar. *Information Literacy: Strategi Penelusuran Informasi Online*. (Makassar: Alauddin University Press, 2003), hlm, 223.

mengakibatkan kinerjanya menurun. Untuk meningkatkan kinerja tersebut, perlu motivasi yang membuat pustakawan kembali semangat untuk melakukan pekerjaannya

D. Pengelola perpustakaan

1. Pengertian pengelola perpustakaan

Pengelolaan sering disebut juga sebagai manajemen, manajemen berasal dari bahasa latin dari kata “Manus” yang artinya Tangan dan “Agere” yang berarti melakukan. kata-kata ini digabung menjadi “Managare” yang bermakna menangani sesuatu, mengatur, membuat sesuatu menjadi seperti apa yang diinginkan dengan mendayagunakan seluruh sumber daya yang ada. Jadi luasnya manajemen bermakna ilmu dan seni dalam mengatur, mengendalikan, mengkomunikasikan, dan memanfaatkan semua sumber daya yang ada dalam organisasi dengan memanfaatkan fungsi-fungsi pengolahan *Planing, Organizing, Actuating, Controlling*.³⁰

Pengelola perpustakaan adalah upaya pencapaian tujuan dengan memanfaatkan sumber daya manusia, informasi, sistem dan sumber dana dengan tetap memperhatikan fungsi pengelolaan perpustakaan, peran dan keahlian. Untuk dapat mencapi tujuan perlu sumber daya manusia dan non manusia berupa sumber dana, fisik, perlengkapan, alam, informasi, ide, peraturan-peraturan dan teknologi. Sumber daya tersebut dikelola melalui proses manajemen yang meliputi

³⁰ Sulistia dkk, *Manajemen Perpustakaan Sekolah*, (Universitas Terbuka, Depdikbud, 1995), hlm. 27.

perencanaan, pelaksanaan, pengarahannya, pengawasan yang diharapkan mampu mengeluarkan produk atau jasa.³¹

Pengelolaan dan pemeliharaan adalah serangkaian kegiatan terencana dan sistematis yang dilakukan secara rutin maupun berkala untuk menjaga agar sarana dan prasarana yang telah dibangun tetap dapat berfungsi dan bermanfaat sesuai. Dengan semestinya, pengelolaan perpustakaan berarti mengurus, menjaga atau memelihara bahan pustaka yang akan dilayankan kepada pemustaka. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia disebutkan bahwa pengelolaan memiliki makna proses, cara, atau perbuatan, perencanaan mengelola.³²

Bedasarkan pendapat dan teori diatas dapat disimpulkan Pengelolaan perpustakaan adalah suatu proses pengelolaan dan pengoptimalan sumber daya manusia atau pustakawan dalam rangka mencapai tujuan perpustakaan yang didasarkan prinsip-prinsip organisasi perpustakaan dan teori-teori yang ada dalam perpustakaan. Dengan adanya kegiatan pengelolaan akan mempermudah para pustakawan dalam mengelola dan mengatur perpustakaan sehingga akan meningkatkan keefektifitas perpustakaan secara optimal.

2. Tujuan dan Manfaat Pengelolaan Perpustakaan

Pengelolaan Perpustakaan dapat bermanfaat apabila benar-benar memperlancar pencapaian pengelolaan secara efisien dan efektif yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja petugas perpustakaan dan melestarikan bahan pustaka dalam jangka waktu yang lama. Pengelolaan perpustakaan bertujuan untuk mengumpulkan dan menyimpan bahan- bahan pustaka, dengan adanya

³¹ Lasa, Hs, *Manajemen Perpustakaan Sekolah, Cetakan Ketiga*, (Yogyakarta: Pinus, 2009), hlm.,23.

³² Hartono, *Manajemen Perpustakaan Sekolah*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2016), hlm, 1

pengelolaan perpustakaan diharapkan dapat membantu dalam memelihara bahan pustaka sebagai pusat penelitian dan belajar.³³

Secara terperinci manfaat dan tujuan pengelolaan Perpustakaan bertujuan untuk mengembangkan penelitian, pelestarian, informasi dan rekreasi untuk meningkatkan pengelolaan perpustakaan antara lain :

- a. Perencanaan yang bertujuan untuk proses kegiatan yang menyiapkan secara sistematis kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu. Perencanaan merupakan titik awal kegiatan pengelolaan perpustakaan dan harus disusun oleh perpustakaan.
- b. Pengorganisasian yang bertujuan untuk penyatuan langkah dari seluruh kegiatan yang akan dilaksanakan, penyatuan langkah ini sangat penting agar tidak terjadi tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas. Proses mengorganisasikan sebuah perpustakaan akan berjalan dengan baik apabila memiliki SDM, sumber dana, prosedur, dan adanya koordinasi yang baik serta pengarahan pada langkah-langkah tertentu.³⁴

Pengelolaan Perpustakaan bertujuan untuk mengembangkan pendidikan, penelitian, pelestarian, informasi dan rekreasi. Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan tujuan dan manfaat pengelolaan perpustakaan adalah untuk mengembangkan perpustakaan agar dapat menjadi sumber informasi bagi

³³Ibrahim Bafedal, *Pengelolaan Perpustakaan Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1992), hlm, 12.

³⁴Ibrahi Bafedal, *Pengelolaan Perpustakaan Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1992), hlm, 12

pemustaka dan untuk meningkatkan kinerja petugas perpustakaan dalam mengelola perpustakaan.

E. Kepuasan Kerja dan Kinerja

Dalam pekerjaan, pengelola perpustakaan tidak hanya sekedar bekerja, tetapi akan menghadapi berbagai macam situasi, misalnya menyangkut hubungan dengan rekan kerja, dengan kebijakan atasan, dengan imbalan yang diterima, dan kesempatan promosi. Hal ini dipercaya oleh sebagian besar pihak manajemen bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

Kinerja telah menjadi konsep penting dalam berbagai pembahasan khususnya dalam mendorong keberhasilan organisasi dan sumber daya manusia. Kinerja akan selalu isu aktual dalam organisasi karena apapun organisasinya kinerja merupakan kunci terhadap efektifitas keberhasilan organisasi. Organisasi yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.³⁵

Menurut Gibson terdapat adanya hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dan kinerja. Disatu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Disisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja sehingga pekerjaan yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.³⁶

Dengan demikian, jika munculnya kepuasan kerja maka akan mempengaruhi kinerja pengelola perpustakaan.

³⁵ Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta : Indomedia Pustaka, 2017), hlm. 50

³⁶ Sartika Ayu Adiwantari, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Manajemen*, Vol. 5, No. 2, 2019, hlm. 102

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian diskriptif kuantitatif. Penelitian diskriptif kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan untuk memberikan jawaban terhadap suatu masalah dan memperoleh informasi lebih luas tentang suatu fenomena dengan menggunakan tahap-tahap pendekatan kuantitatif, sehingga dapat mendiskripsikan situasi secara tepat dan akurat.³⁷

Maka dari penjelasan di atas disimpulkan bahwa metode penelitian diskriptif kuantitatif adalah rancangan penelitian yang fokus pada angka atau berupa suatu nilai dari sebuah variabel, sehingga memperoleh nilai akhir dari penelitian dapat memberi makna dan memberi gambaran dari masalah penelitian sebagaimana yang didapatkan dan dapat disimpulkan dalam penelitian tersebut.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh Timur yang berlokasi di Jalan Banda Aceh – Medan tepatnya di Leuge, Kecamatan Peureulak, Aceh Timur. Waktu penelitian dilakukan selama seminggu, sejak tanggal 11 Juli – 17 Juli 2023.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah keseluruhan dari objek yang akan diteliti baik itu berupa manusia, hewan, tumbuhan-tumbuhan, udara, nilai, parawisata, sikap hidup, dan

³⁷ Ratna Wijayanti Daniar Paramita, dkk, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jawa Timur: Widya Gama Press, 2021). hlm. 13.

lain sebagainya, sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber informasi.³⁸ Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Pengelola Di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Aceh Timur berjumlah 13 orang.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti.³⁹ Menurut Sugiyono apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua, selanjutnya jika jumlah populasinya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%.⁴⁰ Karena populasi dalam penelitian ini berjumlah kurang dari 100 orang, maka seluruh anggota populasi dijadikan sampel, adapun jumlah keseluruhan 13 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah sampling total (sampling jenuh). Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini digunakan apabila populasi relatif sedikit. Misalnya anggota populasi berjumlah kurang dari 30 orang maka seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Istilah ini disebut dengan studi sensus.⁴¹

D. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu dugaan sementara yang kebenarannya perlu dibuktikan dalam suatu penelitian. Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap permasalahan di dalam penelitian, dimana rumusan masalah yang diteliti dinyatakan di dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diperoleh tersebut baru berdasarkan pada teori yang

³⁸ Hardank dkk., *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, (Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2020). hlm. 254.

³⁹ Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm, 74.

⁴⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2007), hlm 188.

⁴¹ I Wayan Pantiyasa, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta : Penerbit Andi, 2013), hlm, 84-85.

relevan, dan belum didasarkan pada fakta empiris yang akan diperoleh melalui pengumpulan data sebenarnya saat melakukan penelitian.⁴² Adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Ha : Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pengelola perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh Timur

H0 : Tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pengelola perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh Timur.

Hipotesis penelitian yang dikemukakan diatas dapat dirumuskan dalam bentuk hipotesis statistik, yaitu sebagai berikut :

Ha : $\rho \neq 0$ (terdapat pengaruh)

H0 : $\rho = 0$, (tidak terdapat pengaruh)

E. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid jika menunjukkan alat ukur yang valid atau dapat digunakan untuk mengukur sesuatu yang seharusnya diukur. Dengan demikian, instrumen yang benar-benar valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur.⁴³ Uji validitas dalam penelitian ini adalah dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel. Jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel maka pernyataan dari kuesioner dinyatakan

⁴² Sinta Kartika, Husni, Saepul Millah, Pengaruh Kualitas Sarana dan Prasarana terhadap Minat Belajar Siswa dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Islam, *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam* Vol. 7, No. 1, (2019), 120-121

⁴³ Yaya Suryana, *Metode Penelitian Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2015), hlm, 54.

valid.

Langkah uji validitas yang peneliti lakukan dengan cara membagikan 10 kuesioner kepada 10 responden (pengelola perpustakaan) yang tidak termasuk ke dalam sampel penelitian, kemudian menunggu angket selesai diisi, setelah diambil semua selanjutnya peneliti melakukan pengujian validitas dengan menghitung korelasi antar data pada masing-masing pernyataan dengan skor total menggunakan aplikasi SPSS. Kemudian hasil dari angket tersebut peneliti masukkan ke dalam tabel untuk menghitung nilai koefesienya setelah dihitung menggunakan SPSS. Semua data dihitung dengan menggunakan SPSS, kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner peneliti menggunakan interpretasi angka indeks korelasi *product moment* sebagai berikut :

Tabel 3.1
Interpretasi Angka Indeks Korelasi Product Moment

Interval Koefisien	Interpretasi
0,000-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan valid
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan internal consistency reliability yang menggunakan *Cronbach's Alpha* untuk mengidentifikasi seberapa baik hubungan antara item-item dalam instrumen

penelitian.⁴⁴ Perhitungan reliabilitas harus dilakukan pada butir-butir pernyataan yang sudah memiliki validitas. Instrumen dilakukan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Penelitian ini menggunakan SPSS versi 23 untuk mengevaluasi uji reliabilitas dalam penelitian ini. Karena diketahui bahwa kuesioner akan dapat diandalkan jika kuesioner digunakan berulang kali untuk menghasilkan hasil yang sama. Uji reliabilitas juga dilakukan dengan cara menyebarkan angket pada 6 responden (pengelola perpustakaan) yang tidak termasuk dalam sampel penelitian. Kemudian hasil dari pengisian instrument dikumpulkan ke dalam tabel untuk dihitung nilai koefisien Alpha.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik ini ditujukan kepada pengelola Di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Aceh Timur dan digunakan untuk mengumpulkan data mengenai kepuasan kerja terhadap kinerja pengelola di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Aceh Timur. Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan dari penelitian adalah mendapatkan data subjek penelitian. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut.

⁴⁴ Agung Widhi Kurniawan, Zarah Puspitaningtyas, *Metode Penelitian*. (Bandung: Pusaka Setia, 2015), hlm 97.

1. Angket

Angket adalah daftar pertanyaan atau pernyataan yang diisi oleh responden sesuai dengan permintaan peneliti. Responden yang akan menjawab pertanyaan atau pernyataan dalam angket adalah . Menurut Sugiyono “Kuesioner merupakan instrumen untuk pengumpulan data, dimana partisipan atau responden mengisi pertanyaan atau pernyataan yang diberikan oleh peneliti. Jadi, angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang berisi daftar pertanyaan atau pernyataan yang diberikan oleh peneliti kepada responden untuk diisi. Angket atau kuesioner cocok digunakan untuk jumlah responden yang cukup besar.⁴⁵

Adapun alat instrumen pengukuran menggunakan angket. Yang menggunakan skala likert berupa pernyataan. Setiap pernyataan masing masing memiliki 4 jawaban diantara yaitu: Sangat Setuju (4), Setuju (3), Tidak Setuju (2), Sangat Tidak Setuju (1). Angket akan dibagikan secara langsung kepada responden.

Tabel 3.2
Skala Penilaian Jawaban Angket

Alternatif Jawaban	Nilai
Sangat setuju	4
Setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

⁴⁵ Rila Afrila, “*persepsi siswa tentang pemberian reward terhadap motivasi belajar siswa kelas V SD Muhammadiyah 6 Pekanbaru*”, Skripsi Universitas Riau Pekanbaru, 2018,

Berikut merupakan gambaran hubungan variabel dan indikator

Tabel 3.3
Indikator Penelitian

Variabel	Indikator
Kepuasan Kerja (X)	<ul style="list-style-type: none"> • Pekerjaan itu sendiri • Gaji • Atasan • Kesesuaian kepribadian • Rekan kerja • Kondisi kerja
Kinerja (Y)	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas kerja • Kuantitas • Ketepatan waktu • Efektivitas • Kemandirian

2. Dokumentasi

Menurut Sugiyono yang dikutip oleh Widia dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data atau informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.⁴⁶ Dokumen adalah alat pengumpulan datanya disebut form pencatatan dokumen, dan sumber datanya berupa catatan atau dokumen yang tersedia.

⁴⁶ Widia, *Perilaku Pencarian Informasi oleh Mahasiswa UIN Ar-Raniry di Perpustakaan UIN Ar-Raniry*, (Skripsi, Banda Aceh: 2020), hlm. 27.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Analisis deskriptif adalah suatu analisis yang menggambarkan tanggapan responden mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pengelola perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh Timur.
- 2) Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linear sederhana. Analisis regresi linier sederhana adalah alat analisis yang dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat yaitu beban kerja (X), kinerja pustakawan (Y) mencari persamaan garis regresi dengan menggunakan rumus :

$$Y = a + bX + e$$

Y = Kinerja pengelola perpustakaan

α = Konstanta

X_1 = kepuasan kerja

b = koefisien regresi

e = *Error term*

selanjutnya uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikan $< 0,05$ dapat diartikan variabel terkait secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel independen
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikan $> 0,05$ dapat diartikan variabel terkait secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel independen.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Perpustakaan Umum Kabupaten Aceh Timur dibentuk berdasarkan keputusan Bupati selaku kepala daerah Tingkat II Aceh Timur Nomor 168/UPO/1979 dan diresmikan pada tanggal 22 Desember 1980. Berdasarkan keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 9 Tahun 1988 tanggal 1 Maret 1988 tentang Pedoman Pembentukan organisasi dan Tata Kerja Perpustakaan Umum, menetapkan Perpustakaan Daerah Tingkat II Aceh Timur dalam kategori "A" diantara 40 (empat puluh) Perpustakaan Umum lainnya diseluruh Indonesia.

Dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2001 tentang Otonomi Khusus bagi Provinsi Daerah Istimewa Aceh sebagai Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam dan melalui Peraturan Daerah Istimewa Kabupaten Aceh Timur Nomor 2001 dan Qanun Kabupaten Aceh Timur Nomor 5 Tahun 2005 dengan pertimbangan efisiensi dan tidak mengganggu layanan perpustakaan sebagai layanan publik kepada masyarakat, Perpustakaan Umum digabung dengan Arsip Daerah dengan nama Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Aceh Timur, kemudian Qanun Kabupaten Aceh Timur Nomor 3 Tahun 2008 tentang susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Kabupaten Aceh Timur.

Sehubungan dengan keluarnya Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah dan melalui Qanun Kabupaten Aceh Timur nomor 4 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Aceh

Timur maka Kantor Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Aceh Timur berubah nama menjadi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh Timur.

1. Visi dan Misi Perpustakaan

a. Visi

Pemberdayaan potensi perpustakaan dan arsip dalam upaya meningkatkan kualitas kehidupan bangsa dan sumber informasi.

b. Misi

- 1) Membina mengembangkan dan mendayagunakan semua jenis perpustakaan.
- 2) Menyelenggarakan layanan perpustakaan.
- 3) Memberdayakan arsip sebagai tulang punggung.
- 4) Melestarikan arsip sebagai bahan bukti pertanggung jawaban pemerintah.
- 5) Memanfaatkan arsip untuk kepentingan pemerintah dan masyarakat.

2. Skruktur Organisasi dan Tenaga Kerja

Tabel 4.1

Tenaga Kerja Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh Timur

No	Nama	Jabatan
1	drh. Muhammad Mahdi	Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh Timur
2	T. Jalaluddin, SH. MH	Sekretaris
3	Suryadi, S.Sos	Kabid Perpustakaan
4	Hafni, S,Sos.I	Kabid Pelayanan
5	Endang Welyana, SE	Kabid Kearsipan

(Sumber: Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh Timur)

3. Jumlah Koleksi Perpustakaan

Tabel 4.2
Daftar Koleksi Perpustakaan

No	Buku	Jumlah judul	Jumlah Eksemplar
1	Buku Referensi	140	420
2	Fiksi	1.537	4.612
3	Non Fiksi	11.533	43.354

(Sumber: Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh Timur)

4. Daftar Fasilitas Ruang Perpustakaan

Tabel 4.3
Daftar Fasilitas Ruang Perpustakaan

No	Daftar Fasilitas Ruang Perpustakaan
1	Rak buku
2	Meja dan kursi baca
3	Loker
4	Komputer
5	OPAC
6	Wifi
7	Rak buku referensi
8	Meja sirkulasi
9	Meja pegawai
10	Papan pengumuman
11	AC
12	Mesin print

(sumber: Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh Timur)

B. Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Validitas

Pada penelitian ini peneliti menggunakan angket yang terdiri dari 18 pernyataan, 12 pernyataan variable X (kepuasan kerja), dan 6 pernyataan dari variable Y (kinerja pengelola perpustakaan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh timur. Pengujian validitas penelitian ini dilakukan secara statistic dengan

menggunakan rumus korelasi *Produk Moment*, dengan menggunakan bantuan SPSS versi 23. Uji validitas dilakukan untuk mengukur sebaik apa instrument dapat mengukur apa yang diinginkan, berikut hasil uji validitas.

Tabel 4.4
Uji Validitas Variabel X

No	Item	Variabel	Koefisien Relasi (r hitung)	Nilai Kritis 5% (r table)	keterangan
1	X.1	Variabel X (Kepuasan Kerja)	0,655	0,449	Valid
2	X.2		0,549	0,449	Valid
3	X.3		0,631	0,449	Valid
4	X.4		0,594	0,449	Valid
5	X.5		0,766	0,449	Valid
6	X.6		0,822	0,449	Valid
7	X.7		0,504	0,449	Valid
8	X.8		0,762	0,449	Valid
9	X.9		0,850	0,449	Valid
10	X.10		0,568	0,449	Valid
11	X.11		0,554	0,449	Valid
12	X.12		0,702	0,449	Valid

Tabel 4.5
Uji Validitas Variabel Y

No	Item	Variabel	Koefisien Relasi (r hitung)	Nilai Kritis 5% (r table)	keterangan
1	Y.1	Variabel Y (Kinerja Pengelola Perpustakaan)	0,542	0,449	Valid
2	Y.2		0,696	0,449	Valid
3	Y.3		0,520	0,449	Valid
4	Y.4		0,516	0,449	Valid
5	Y.5		0,511	0,449	Valid
6	Y.6		0,589	0,449	Valid

Dari tabel di atas variabel kepuasan kerja (X) dan variabel kinerja pengelola perpustakaan (Y) dapat disimpulkan bahwa pernyataan pada angket sejumlah 18 pernyataan telah dinyatakan valid, karena r_{hitung} lebih besar dari r_{table} , dengan ukuran sampel $N=13$ dan tingkat signifikan 5% yaitu 0,449 maka item-item pernyataan dapat dikatakan layak untuk dijadikan angket penelitian.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Selesai uji validitas langkah selanjutnya yaitu uji reliabilitas untuk menentukan seberapa konsisten dan dapat dipercaya hasil pengukuran, dilakukan uji reliabilitas pada instrument penelitian ini dengan mengirimkan kuesioner kepada 13 responden. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode *cronbach alpha* dan diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 23, variabel yang nyatakan reliabel jika memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,60. Dan hasilnya terdapat pada tabel rangkuman uji reliabilitas instrumen yang disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

Varibel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
Kepuasan Kerja (Variabel X)	0,815	12
Kinerja Pengelola (Variabel Y)	0,624	6

Dari hasil uji reabilitas pada angket diatas dapat disimpulkan bahwa nilai cronbach alpha pada varibel X sebesar 0,815 sehingga lebih besar dari 0,60 dan

dinyatakan angket sudah realibel. Sedangkan untuk variabel Y juga memperoleh nilai *cronbach alpha* sebesar 0,624 dan dinyatakan angket sudah realibel.

3. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk membantu peneliti dalam menjelaskan item variabel dan memperoleh pemahaman tentang distribusi data yang dihasilkan oleh variabel tersebut, diantaranya variabel tersebut, variabel kepuasan kerja (X) yang terdiri dari 2 pernyataan (pekerjaan itu sendiri), 2 pernyataan (gaji), 2 pernyataan (atasan), 2 pernyataan (kesesuaian kepribadian), 2 pernyataan (rekan kerja), 2 pernyataan (kondisi kerja). Dan variabel kinerja pengelola perpustakaan (Y) yang terdiri dari 1 pernyataan (kualitas kerja), 1 pernyataan (kuantitas), 1 pernyataan (ketepatan waktu), 1 pernyataan (efektivitas), dan 2 pernyataan (kemandirian). Semua hasil tanggapan respondedn pada kuesioner akan dipaparkan dalam bentuk angka dan persentase. Berikut tabel distribusi frekuensi dari setiap variabel tersebut.

Tabel 4.7

Tabel Pendukung

No	X	Y	XY	X ²	Y ²
1	38	21	798	1444	441
2	43	20	860	1849	400
3	41	21	861	1681	441
4	40	19	760	1600	361
5	44	19	836	1936	361
6	43	21	903	1849	441
7	44	21	924	1936	441
8	39	22	858	1521	404
9	42	23	966	1764	529
10	41	22	902	1681	484

11	42	17	714	1764	289
12	44	20	880	1936	400
13	46	24	1104	2116	576
	$\Sigma = 547$	$\Sigma = 270$	$\Sigma = 10263$	$\Sigma = 23077$	$\Sigma = 5568$

Dari tabel 4.25 diatas terlihat dan $\Sigma XY = 10263$ bahwa $\Sigma X^2 = 23077$; $\Sigma Y^2 = 5568$. Nilai tersebut selanjutnya dimasukkan ke dalam rumus :

$$r_{XY} = \frac{\Sigma XY}{\sqrt{(\Sigma X^2)(\Sigma Y^2)}} = \frac{10263}{\sqrt{(23077)(5568)}} = 0,554$$

Jadi terdapat korelasi yang positif sebesar 0,554 antara kepuasan kerja dengan kinerja pengelola perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh Timur.

4. Uji Korelasi

Tabel 4.8
Uji Korelasi

Correlations			
		Kepuasan Kerja (X)	Kinerja Pengelola (Y)
Kepuasan Kerja (X)	Pearson Correlation	1	0,554
	Sig. (2-tailed)		0,049
	N	13	13
Kinerja Pengelola (Y)	Pearson Correlation	0,554	1
	Sig. (2-tailed)	0,049	
	N	13	13

Berdasarkan uji korelasi diatas didapatkan bahwa nilai *pearson correlation* sebesar 0,554 dan disimpulkan bahwa varibel X mempengaruhi variabel Y. selain itu juga dikuatkan dengan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,050$ sehingga menyatakan adanya pengaruh dari hasil uji korelasi terhadap variabel yang diteliti.

5. Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana merupakan model probalistic yang menyatakan hubungan linear sederhana antara dua variabel dimana salah satu variabel dianggap mempengaruhi variabel lain. Variabel yang mempengaruhi disebut variabel independen, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel dependen. Regresi linear sederhana digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh antara variabel kepuasan kerja (X) terhadap variabel kinerja pengelola perpustakaan (Y). Berikut hasil analisis regresi linear sederhana yang dilakukan penelitian ini:

Tabel 4.9

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	d		
				Beta		
1	(Constant)	14,122	3,419		4,130	0.002
	Kepuasan_Kerj a	0.186	0.084	0.554	2,209	0.049

Tabel tersebut menunjukkan hasil analisis regresi linear sederhana yang dilakukan menggunakan program aplikasi SPSS versi 23. Meskipun demikian, analisis regresi linear juga dapat dianalisis dengan menggunakan rumus matematika yang sama. Dari tabel tersebut, diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Ket :

Y = Kinerja pengelola perpustakaan

α = Konstanta

X_1 = kepuasan kerja

b = koefisien regresi

e = *Error term*

Bentuk persamaan regresi sederhana tersebut sering dibaca sebagai regresi X dan Y, koefisien arah regresi linear dinyatakan dengan huruf b yang juga menyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk setiap variabel X sebesar satu bagian. Bila harga b positif, maka variabel Y akan mengalami kenaikan. Sebaliknya jika b negative maka variabel Y akan mengalami penurunan. Berikut merupakan penafsiran dari hasil persamaan regresi linear sederhana diatas:

$$Y = 14,122 + 0,186 X + e$$

a. Y

Dalam penelitian ini, variabel yang dijadikan sebagai variabel terikat adalah kinerja pengelola perpustakaan (Y), yang diprediksi nilainya dari variabel bebas.

b. $a = 14,122$

Konstanta mempunyai nilai sebesar 14,122 yang artinya apabila variabel kepuasan kerja konstanta maka kinerja pengelola perpustakaan sebesar 14,122.

c. $b = 0,186$

kepuasan kerja (X) sebesar 0,186 yang artinya apabila mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pengelola perpustakaan (Y) sebesar 0,186

selanjutnya uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen sebagai berikut :

$$t = \frac{0,554\sqrt{13 - 2}}{\sqrt{1 - 0554}} = 2,209$$

Harga t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga tabel. Untuk kesalahan 5% uji dua pihak dan $dk = n - 2 = 11$, maka di peroleh t tabel = 2,201. Hal ini dapat dinyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya variabel terkait secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel independen.

6. Pengujian Hipotesis

Hasil dari pengujian hipotesis dapat dianggap sebagai kesimpulan dari penelitian yang dilakukan untuk menguji kebenaran jawaban sementara yang didapatkan dari tinjauan pustaka. Dalam konteks penelitian ini, hasil pengujian hipotesis akan menunjukkan apakah hipotesis yang diajukan telah terbukti benar dan salah berdasarkan data dan analisis yang dilakukan.

Pembuktian Hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan dengan taraf kesalahan 5% sebagai berikut :

- a) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel X dan variabel Y.
- b) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel X dan variabel Y.

Tabel 4.10
Pengujian Hipotesis

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.391	1	11.391	4.878	0,049
	Residual	25.686	11	2.335		
	Total	37.077	12			

Pada hasil pembuktian hipotesis didapat nilai signifikan pada regresi adalah $0,049 < 0,050$, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kepuasan kerja (X) terhadap variabel kinerja pengelola perpustakaan (Y).

7. Uji Determinasi

Koefesien determinasi dilambangkan dengan R^2 . Nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai dependen yang dapat diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linear dengan variabel independen, sisanya diterangkan variabel lain. Hasil uji determinasi dapat dilihat pada model *summary* berikut ini

Tabel 4.11

Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.554 ^a	.307	.244	1.528

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja_X

b. Dependent Variable: Kinerja_Pengelola_Y

Koefesien korelasi (R) = 0,554 yang menunjukkan pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pengelola Perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh Timur sangat kuat sebesar 55,4 %.

Koefesien *Determinan* menunjukkan pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pengelola Perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh Timur, pada koefesien determinan 0,307 atau 30,7% dan sisanya 69,3% dipengaruhi variabel lain diluar model ini.

جامعة الرانيري

AR - RANIRY

C. Pembahasan

Wijaya mengemukakan kepuasan kerja adalah variabel yang mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang pekerjaan secara keseluruhan serta tentang berbagai aspek dari mereka. Jika mereka puas dengan pekerjaannya maka mereka menyukai dan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan dan kinerjanya tinggi, namun jika tidak puas dengan pekerjaan mereka tidak termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerjanya rendah.⁴⁷

Kinerja mencakup aspek kesediaan individu atau kelompok untuk melakukan tugas yang diberikan kepada mereka dan kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas tersebut sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Hasil yang diharapkan juga menjadi faktor penting dalam menilai kinerja.⁴⁸

Kinerja pengelola perpustakaan (Y) dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja melalui perhitungan regresi sederhana. Nilai konsisten variabel Y sebesar 14,122, dan koefisien arah regresi sebesar 0,186 seperti dijelaskan bahwa setiap penambahan nilai X, maka nilai Y juga bertambah yang berarti kedua variabel tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X dan variabel Y adalah positif.

Hal ini menunjukkan bahwa ketika pengelola perpustakaan merasa sangat puas dengan pekerjaannya, rekan kerja dll seperti yang dikatakan oleh Robbins

⁴⁷ Nyoman Resa Adhika dkk, "Pengaruh Kreativitas terhadap Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Koperasi di Kecamatan Denpasar Utara". Vol. 4, No. 2, 2022, hlm. 103. Diakses pada tanggal 8 november 2023 dari situs <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v4i2>

⁴⁸ Kartika Dwi Arisanti, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pengadaian (Persero) Cabang Nganjuk". JIMEK Vol. 2, No. 1, 2019, hlm. 106. Diakses pada tanggal 8 November 2023 dari situs <http://dx.doi.org/10.30737/jimek.v2il.427>

maka mereka akan melakukan kinerja dengan maksimal. Ketika semua aspek kepuasan kerja yang berkaitan dengan pengelola perpustakaan dapat terpenuhi oleh perpustakaan, maka pengelola perpustakaan akan melakukan pekerjaan semaksimal mungkin untuk perpustakaan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan erat antara pengaruh kepuasan kerja terhadap pengelola perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh Timur.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa uji korelasi menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X) memiliki hubungan terhadap variabel kinerja pengelola perpustakaan (Y) dengan nilai angka korelasi 0,554 hubungan yang sedang .
2. Kinerja pengelola perpustakaan (Y) dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja melalui regresi $Y = 14,122 + 0,186 X$. Hal ini berarti Konstanta sebesar 14,122, dan koefisien arah regresi sebesar 0,186 menyatakan setiap penambahan 1 satuan nilai X, maka nilai Y bertambah sebesar 0,186. Koefisien arah regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel kepuasan kerja (X) terhadap variabel kinerja pengelola perpustakaan (Y) adalah positif.
3. Hasil uji determinasi adalah 0,307 apabila dipersentasekan menjadi 30,7%. Jadi pengaruh variabel kepuasan kerja (X) terhadap variabel kinerja pengelola perpustakaan (Y) 30,7%. Dapat diartikan memiliki pengaruh yang kuat. Sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

B. Saran

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam meneliti , dimana penelitian ini dibatasi dengan penggunaan satu variabel bebas untuk menjelaskan kinerja pengelola.

Saran dari penelitian ini bagi instansi yaitu perlu untuk mengevaluasi kembali terhadap faktor yang membuat pengelola merasa tidak puas. Kemudian juga memberikan kemudahan yang sesuai atas pemberian beban kerja atau target yang ingin dicapai, serta terus menjaga hubungan baik antar rekan kerja di serta memperhatikan faktor yang membuat buruk kinerja pengelola. Hal tersebut bertujuan agar dapat memperbaiki tingkat kepuasan, dan kinerja pengelola untuk menjadi lebih baik ke depannya.

Kemudian saran untuk peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat memperluas penelitian untuk memberikan hasil yang lebih kuat. Serta diharapkan agar memperluas jangkauan penelitian dengan menambah variabel-variabel lain untuk diteliti yang dapat mempengaruhi kinerja pengelola diluar dari variabel kepuasan kerja, seperti stres kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan lain sebagainya. Selain itu mungkin juga bisa dipertimbangkan untuk mengeksplorasi bagaimana faktor-faktor eksternal seperti perkembangan teknologi dapat mempengaruhi kinerja. Sehingga memberikan pemahaman yang lebih mendalam terkait tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Widhi Kurniawan, Zarah Puspitaningtyas, *Metode Penelitian*. (Bandung: Pusaka Setia, 2015).
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya Bandung).
- Atep Adya Barata. *Dasar-dasar Kinerja Pelayanan Prima*, (Jakarta: Alek Media, 2003).
- Bafadal, *Pengelolaan Perpustakaan Sekolah*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2005).
- Dapartemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Pusat Bahasa*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2008).
- Departemen Pendidikan Nasional RI. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*,(Jakarta: Balai Pustaka, 2002).
- Hardank dkk., *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, (Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2020).
- Hartono, *Manajemen Perpustakaan Sekolah*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2016)
- Hessel Nogi S. Tangkilisan, *Manajemen Publik*, (Jakarta: Grasindo, 2005).
- I Wayan Pantiyasa, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta : Penerbit Andi, 2013)
- Ibrahim Bafedal, *Pengelolaan Perpustakaan Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1992).
- Jamaluddin, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pustakawan pada UPT Perpustakaan Unhas, (*Jurnal Jupiter*, Vol XIII, No 2, 2014).
- Kartika Dwi Arisanti, “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pengadaian (Persero) Cabang Nganjuk”. *JIMEK* Vol. 2, No. 1, 2019.
- Komang Ardana, *Perilaku Keorganisasian*, (Yokjakarta: Graha Ilmu, 2009).
- Lasa HS, *Manajemen Perpustakaan Sekolah*, (Yogyakarta : Pinus, 2009).
- Lasa Hs. *Kamus Kepustakawanan Indonesia*, (Yogyakarta: Pusat Book Publisher, 2003).
- Lasa, Hs, *Manajemen Perpustakaan Sekolah, Cetakan Ketiga*, (Yogyakarta: Pinus, 2009).

- Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan implikasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012).
- Muhammad Azwar. *Information Literacy: Strategi Penelusuran Informasi Online*. (Makassar: Alauddin University Press, 2003).
- Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012)
- Novita, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan (Study pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 34, No. 1, 2016.
- Nurmawan, Evaluasi Kinerja Petugas Perpustakaan Terhadap Pengelolaan Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Nagan Raya, (Banda Aceh: Fakultas Adab dan Humaniora 2021).
- Nurul Setyawati Handayanieth, *Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengelola Perpustakaan Di Balai Layanan Perpustakaan (Grahatama Pustaka) BPAD Daerah Istimewa Yogyakarta*, (Yogyakarta: 2017).
- Nyoman Resa Adhika dkk, "Pengaruh Kreativitas terhadap Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Koperasi di Kecamatan Denpasar Utara". Vol. 4, No. 2, 2022.
- Ratna Wijayanti Daniar Paramita, dkk, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jawa Timur: Widya Gama Press, 2021).
- Robbi. *Pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Makasar*. (Makasar: Universitas Muhammadiyah, 2020).
- Rosalina Anissa Ytmaditya, *Faktor Faktor Kepuasan Kerja Pegawai Honorer di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Enrekang*, (Makasar: 2022).
- Siti Rulyah, Profesi Pustakawan: Tantangan dan Peluang, *Jurnal Kepustakawanan dan Masyarakat Membaca*, Vol. 34, No. 1, 2018.
- Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior* (Person: Boston, 2013).
- Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010).
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2007).

Sulistia dkk, *Manajemen Perpustakaan Sekolah*, (Universitas Terbuka, Depdikbud, 1995).

Syaiful Bahri, Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, (*Jurnal Ilmiah dan Bisnis*, 2017).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan.

Wibowo, *Manajemen Kera*. (Jakarta: Rajawali Pres 2010).

Wibowo, *Manajemen Kerja* (Jakarta: Rajawali Pers, 2010).

Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013).

Yana Ardi Ardila, *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai Pada Dinas Dan Kearsipan Daerah Provinsi Jambi*, (Jambi:2021).

Yaya Suryana, *Metode Penelitian Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2015).

Zuhraturrizza, Pengaruh Fasilitas Perpustakaan Terhadap Kinerja pustakawan di Dinas dan Arsip Kabupaten Pidie,(Banda Aceh, UIN Ar-Raniry: 2022).



LAMPIRAN

Lampiran 1 : SK Pembimbing Skripsi Tahun Akademik 2023/2024



SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
NOMOR: 272/Un.08/FAH/KP.004/02/2023

TENTANG

PENGGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

DEKAN FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

- Menimbang : a. bahwa untuk kelancaran ujian skripsi mahasiswa pada Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry Banda Aceh di pandang perlu menunjuk pembimbing skripsi tersebut;
b. bahwa saudara yang namanya tercantum dalam surat keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai pembimbing skripsi.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
5. Peraturan Presiden RI No. 64 Tahun 2013 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh menjadi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
6. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Ar-Raniry Banda Aceh ;
7. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 293/KMK.05/2011 tentang Penetapan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh pada Kementerian Agama sebagai Instansi Pemerintah yang Menerapkan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;

MEMUTUSKAN

Menetapkan : SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
TENTANG PENGGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA UIN AR-RANIRY BANDA ACEH.

- Kesatu : Menunjuk saudara :
1). Saifuddin A. Rasyid, M.LIS (Pembimbing Pertama)
2). Asnaw, M.IP (Pembimbing kedua)
Untuk membimbing Skripsi mahasiswa
Nama : Asmanlah Dewi
Nim : 180503033
Prodi : Ilmu Perpustakaan (IP)
Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pengelola Perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Aceh Timur

Kedua : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan, dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya apabila terdapat kekeliruan dalam Surat Keputusan ini.

AR - RANIRY
Ditetapkan di Banda Aceh
Pada Tanggal 06 Februari 2023

Tembusan:

1. Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
2. Dekan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
3. Ketua Prodi Ilmu Perpustakaan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry;
4. Yang bersangkutan untuk dimaklumi dan dilaksanakan;
5. Arsip

Dekan,


Saifuddin

Lampiran 2 : Surat Izin Penelitian dari Fakultas Adab dan Humaniora

10/07/23, 09:35

Document



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA**

Jl. Sycikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : 1171/Un.08/FAH.I/PP.00.9/06/2023
Lamp : -
Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada Yth,
Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh Timur
Assalamu'alaikum Wr.Wb.
Pimpinan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **ASMANIAH DEWI / 180503033**
Semester/Jurusan : / Ilmu Perpustakaan
Alamat sekarang : Jl. Glee Iniem, Lr. Langsung, No. 1, Desa Lambitra, Kec. Darussalam, Kab. Aceh
: Besar

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Adab dan Humaniora bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pengelola Perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh Timur*

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 22 Juni 2023
an. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan,



Berlaku sampai : 23 September
2023

Nazaruddin, S.Ag, S.S, M.L.I.S.

جامعة الرانيري

AR - RANIRY

Lampiran 3 : Surat Izin Selesai Penelitian dari Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh Timur



PEMERINTAH KABUPATEN ACEH TIMUR
DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN
Jalan Banda Aceh – Medan Kilometer 389 Telp. (0646) 31074
PEUREULAK

Peureulak, 20 Juli 2023 M
02 Muharram 1445 H

Kepada

Nomor : 070 / 761 / 2023
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian


Yth, Dekan Fakultas Adab dan Humaniora
Uin Ar-Raniry
di - Banda Aceh

Sehubungan dengan maksud surat Saudara Nomor :
1171/Un.08/FAH.I/PP.00.9/06/2023 Tanggal 22 Juni 2023, perihal seperti tersebut
pada pokok surat di atas, dengan ini kami tidak keberatan memberi izin untuk
melakukan penelitian skripsi di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Aceh
Timur kepada mahasiswa/i yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : ASMANIAH DEWI
N.P.M : 180503033
Jurusan / Prodi : Ilmu Perpustakaan
Alamat : Jl. Glee Iniem, Lr. Langsung, No. 1, Desa Lambitra,
Kec. Darussalam, Kab. Aceh Besar
Judul Skripsi : **PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA PENGELOLA PERPUSTAKAAN DI
DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN
ACEH TIMUR**

Demikian kami sampaikan dan Terima kasih.

**KEPALA DINAS PERPUSTAKAAN DAN
KEARSIPAN KABUPATEN ACEH TIMUR**



djh. MUHAMMAD MAHDI

Pembina Utama Muda
Nip. 19680630 200312 1 001

Lampiran 4 : Angket Penelitian

INSTRUMEN PENELITIAN

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PENGELOLA
PERPUSTAKAAN DI DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN
ACEH TIMUR**

Saya, Asmaniah Dewi mahasiswa Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry Banda Aceh Prodi S1 Ilmu Perpustakaan, sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir perkuliahan saya tentang kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh Timur. Untuk itu penulis mengharapkan kesedian saudara/i untuk mengisi angket ini dengan sebenar-benarnya, atas partisipasi dan kerjasama saudara/i penulis mengucapkan terima kasih banyak

Petunjuk pengisian :

1. Baca dan jawablah semua pernyataan dengan teliti tanpa ada yang terlewatkan.
2. Berikan tanda check list (√) pada kolom yang sudah disediakan dengan keadaan yang saudara/i alami.
3. Jawaban saudara/i bukan untuk dinilai tetapi sebagai data perlengkapan menyusun skripsi
4. Nama anda tidak mempengaruhi dalam menjawab pernyataan ini
5. Pada setiap pernyataan terdapat empat pilihan jawaban diantaranya:

SS (4) : Sangat Setuju

S (3) : Setuju - R A N I R Y

TS (2) : Tidak Setuju

STS (1) : Sangat Tidak Setuju

A. Kepuasan Kerja (X)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Tugas pekerjaan yang diberikan sesuai dengan yang diinginkan				
2	Merasa puas dengan beban kerja yang diberikan				
3	Pemberian gaji sesuai dengan beban kerja				
4	Pemberian gaji sesuai dengan yang diharapkan				
5	Dapat menerima masukan dari pegawai yang berada dibawahnya				
6	Dapat menghargai kinerja yang dilakukan bawahannya				
7	Tugas yang diberikan sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki				
8	Penempatan kerja sesuai dengan latar belakang pendidikan				
9	Sikap rekan kerja yang ramah dan memiliki rasa kepedulian yang tinggi antar sesama pegawai				
10	Saling memberi dukungan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan				
11	Lingkungan yang nyaman				
12	Fasilitas yang disediakan mampu menunjang kelancaran pekerjaan dan memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan				

B. Kinerja Pengelola Perpustakaan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Kualitas kerja sudah dikatakan baik dan berkualitas				
2	Jumlah pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan harapan perpustakaan				
3	hasil kerja yang dilakukan pengelola perpustakaan sudah memiliki efektivitas yang baik				
4	hasil pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan				
5	bisa melakukan pekerjaan sendiri atau mandiri				
6	bisa menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri tanpa bantuan orang lain				

جامعة الرانيري

AR - RANIRY

Lampiran 5 : Data Mentah Uji Validitas Variabel X dan Y

Data Mentah Variabel X

		Correlations												Kepuasan
		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	_X
X.1	Pearson Correlation	1	.122	.132	.333	.079	.232	.122	.265	.122	.079	.125	.222	.655
	Sig. (2-tailed)		.255	.222	.211	.322	.212	.255	.025	.255	.322	.077	.101	.025
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
X.2	Pearson Correlation	.122	1	-.231	.122	.186	.010	-.020	.216	.356	.077	.475	.000	.549
	Sig. (2-tailed)	.255		.448	.692	.544	.975	.948	.478	.233	.801	.101	1.000	.042
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
X.3	Pearson Correlation	.132	-.231	1	-.184	-.089	.364	-.167	.027	-.101	.264	.000	.202	.631
	Sig. (2-tailed)	.222	.448		.546	.773	.222	.585	.929	.742	.383	1.000	.509	.007
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
X.4	Pearson Correlation	.322	.122	-.184	1	.656*	.506	.401	.547	.515	.062	.000	.425	.594*
	Sig. (2-tailed)	.211	.692	.546	.015	.077	.175	.053	.072	.841	1.000	.148	.032	
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13

X.5	Pearson Correlation	.079	.186	-.089	.656*	1	.612*	.360	.639*	.749**	.078	.000	.836**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.322	.544	.773	.015		.026	.226	.019	.003	.799	1.000	.000	.002
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
X.6	Pearson Correlation	.232	.010	.364	.506	.612*	1	.558*	.501	.569*	.402	.315	.587*	.822**
	Sig. (2-tailed)	.212	.975	.222	.077	.026		.047	.081	.042	.174	.295	.035	.001
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
X.7	Pearson Correlation	.122	-.020	-.167	.401	.360	.558*	1	.033	.277	.205	.439	.123	.504
	Sig. (2-tailed)	.255	.948	.585	.175	.226	.047		.914	.360	.501	.134	.690	.018
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
X.8	Pearson Correlation	.265	.216	.027	.547	.639*	.501	.033	1	.728**	.393	.197	.661*	.762**
	Sig. (2-tailed)	.025	.478	.929	.053	.019	.081	.914		.005	.184	.519	.014	.002
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
X.9	Pearson Correlation	.122	.356	-.101	.515	.749**	.569*	.277	.728**	1	.475	.243	.679*	.850**
	Sig. (2-tailed)	.255	.233	.742	.072	.003	.042	.360	.005		.101	.424	.011	.000
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
X.10	Pearson Correlation	.079	.077	.264	.062	.078	.402	.205	.393	.475	1	.318	.355	.568*
	Sig. (2-tailed)	.322	.801	.383	.841	.799	.174	.501	.184	.101		.290	.234	.043

	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
X.11	Pearson	.125	.475	.000	.000	.000	.315	.439	.197	.243	.318	1	-.224	.554
	Correlation													
	Sig. (2-tailed)	.077	.101	1.000	1.000	1.000	.295	.134	.519	.424	.290		.463	.019
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
X.12	Pearson	.222	.000	.202	.425	.836**	.587*	.123	.661*	.679*	.355	-.224	1	.702**
	Correlation													
	Sig. (2-tailed)	.101	1.000	.509	.148	.000	.035	.690	.014	.011	.234	.463		.007
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
Kepuasan_Kerja_X	Pearson	.655	.549	.631	.594*	.766**	.822**	.504	.762**	.850**	.568*	.554	.702**	1
	Correlation													
	Sig. (2-tailed)	.025	.042	.007	.032	.002	.001	.018	.002	.000	.043	.019	.007	
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

a. Cannot be computed because at least one of the variables is constant.

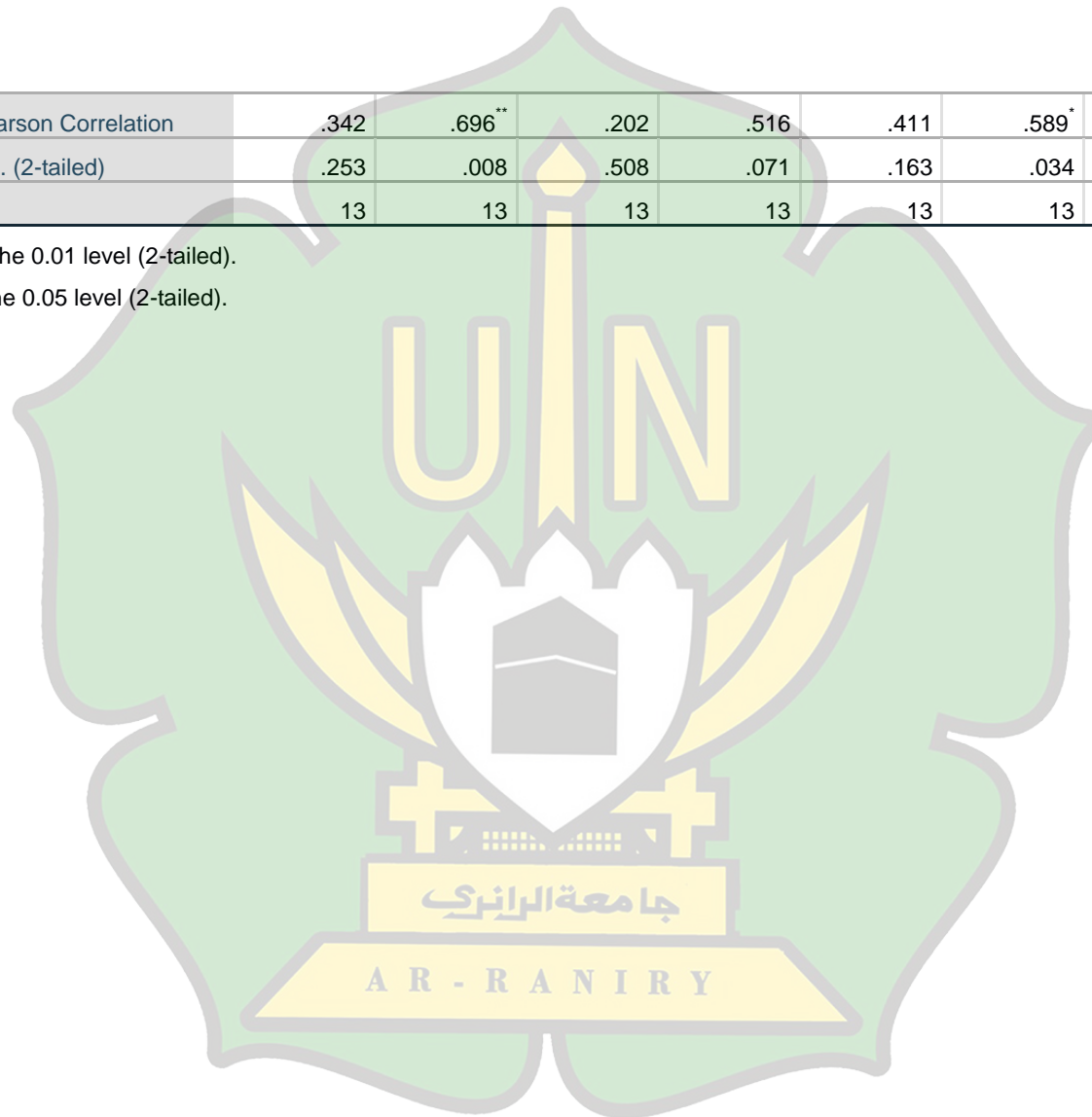
Data Mentah Variabel Y

		Correlations						Kinerja_Pengelola_Y
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	a_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.303	-.034	.123	-.064	-.144	.542
	Sig. (2-tailed)		.314	.911	.689	.837	.640	.025
	N	13	13	13	13	13	13	13
Y.2	Pearson Correlation	.303	1	-.038	.134	.031	.522	.696**
	Sig. (2-tailed)	.314		.903	.662	.920	.067	.008
	N	13	13	13	13	13	13	13
Y.3	Pearson Correlation	-.034	-.038	1	.216	-.367	-.444	.520
	Sig. (2-tailed)	.911	.903		.479	.218	.128	.008
	N	13	13	13	13	13	13	13
Y.4	Pearson Correlation	.123	.134	.216	1	-.109	.015	.516
	Sig. (2-tailed)	.689	.662	.479		.722	.961	.041
	N	13	13	13	13	13	13	13
Y.5	Pearson Correlation	-.064	.031	-.367	-.109	1	.703**	.511
	Sig. (2-tailed)	.837	.920	.218	.722		.007	.043
	N	13	13	13	13	13	13	13
Y.6	Pearson Correlation	-.144	.522	-.444	.015	.703**	1	.589*
	Sig. (2-tailed)	.640	.067	.128	.961	.007		.034
	N	13	13	13	13	13	13	13

Kinerja_Pengelola_Y	Pearson Correlation	.342	.696**	.202	.516	.411	.589*	1
	Sig. (2-tailed)	.253	.008	.508	.071	.163	.034	
	N	13	13	13	13	13	13	13

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



**Lampiran 6 : Data Mentah Uji Reliabel
Data Mentah Variabel X**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	13	100.0
	Excluded	0	.0
	Total	13	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.815	12

Data Mentah Variabel Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	13	100.0
	Excluded	0	.0
	Total	13	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.624	6

Lampiran 7 : Tabulasi Jawaban Variabel X dan Y

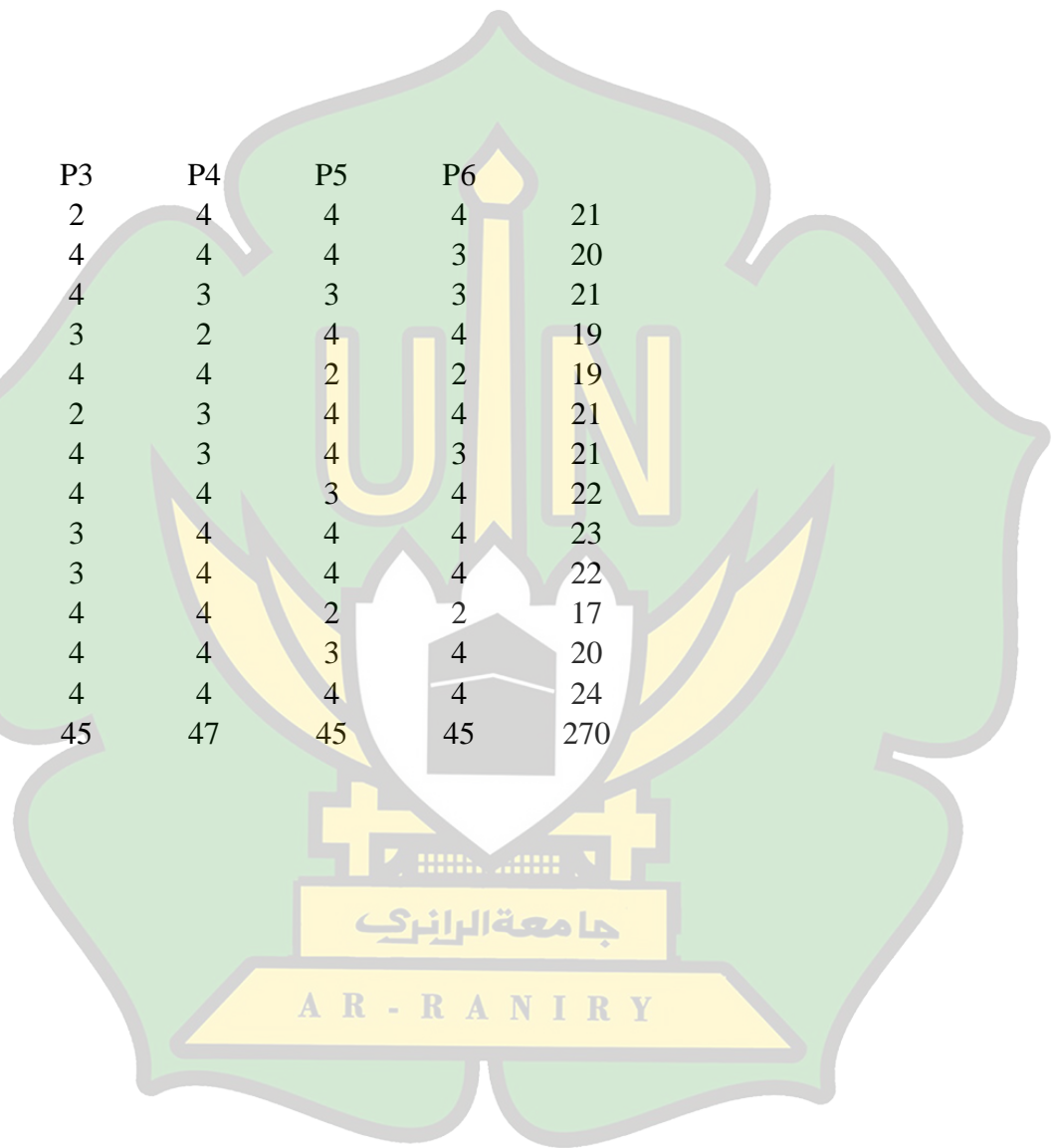
Tabulasi Jawaban Variabel X

Responden	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	
1	4	3	4	3	2	3	4	2	3	4	4	2	38
2	4	4	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	43
3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	41
4	4	2	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	40
5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	44
6	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	43
7	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	44
8	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	39
9	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	42
10	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	2	4	41
11	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	42
12	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	44
13	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	46
	52	44	47	48	43	47	45	45	46	44	43	43	547



Tabulasi Jawaban Variabel Y

Responden	P1	P2	P3	P4	P5	P6	
1	4	3	2	4	4	4	21
2	3	2	4	4	4	3	20
3	4	4	4	3	3	3	21
4	3	3	3	2	4	4	19
5	4	3	4	4	2	2	19
6	4	4	2	3	4	4	21
7	4	3	4	3	4	3	21
8	3	4	4	4	3	4	22
9	4	4	3	4	4	4	23
10	3	4	3	4	4	4	22
11	3	2	4	4	2	2	17
12	2	3	4	4	3	4	20
13	4	4	4	4	4	4	24
	45	43	45	47	45	45	270



Lampiran 8 : Dokumentasi Penelitian



Lampiran 9 : Daftar Riwayat Hidup

DATA DIRI

Nama : Asmaniah Dewi
Tempat/Tgl Lahir : Ranto Peureulak, 21 Desember 2000
NIM : 180503033
Agama : Islam
Jenis Kelamin : Perempuan
Fakultas : Adab dan Humaniora
Prodi : Ilmu Perpustakaan
Alamat : Pasi Puteh, Kec. Ranto Peureulak, Kab. Aceh Timur

RIWAYAT PENDIDIKAN

SD/MIN : SDN 1 Ranto Peureulak
SMP/MTS : MTsN 1 Ranto Peureulak
SMA/MAN : SMAN 1 Ranto Peureulak
PTN : UIN Ar-Raniry Banda Aceh

DATA ORANG TUA

Nama Ayah : Syukri
Nama Ibu : -Almh. Rosni
-Farida Erawati
Pekerjaan Ayah : PNS
Pekerjaan Ibu : PNS
Alamat : Pasi Puteh, Kec. Ranto Peureulak, Kab. Aceh Timur

Banda Aceh, 01 Desember 2023

Penulis

Asmaniah Dewi