

**PENGARUH SISTEM KONTROLING TERHADAP KINERJA
PUSTAKAWAN DI UPT. PERPUSTAKAAN
UIN AR-RANIRY**

SKRIPSI

Diajukan Oleh :

SARIANI

NIM. 150503019

**Mahasiswa Fakultas Adab dan Humaniora
Prodi S1 Ilmu Perpustakaan**



**FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
DARUSSALAM-BANDA ACEH
2021 M / 1442 H**

SKRIPSI

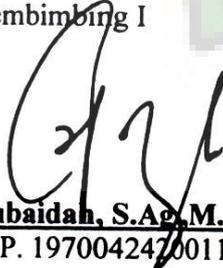
**Diajukan Kepada Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry
Darussalam Banda Aceh Sebagai Salah Satu
Beban Studi Program Sarjana (S-1)**

Diajukan Oleh:

**SARIANI
NIM. 150503019
Mahasiswa Fakultas Adab dan Humaniora
Prodi S1 Ilmu Perpustakaan**

Disetujui Oleh:

Pembimbing I


Zubaidah, S.Ag., M.Ed
NIP. 1970042470011222001

Pembimbing II


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

SKRIPSI

**Telah Di Uji Oleh Panitia Sidang Munaqasah Skripsi
Fakultas Adab Dan Humaniora UIN Ar-Raniry Banda Aceh Dan
Dinyatakan Lulus Serta Diterima Sebagai Salah Satu Beban Studi
Program Sarjana (S1) Dalam Ilmu Perpustakaan**

Pada Hari / Tanggal

Senin, 26 juli 2021

16 Zulhijah 1442 H

Darussalam - Banda Aceh

PANITIA SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Ketua,

Zubaidah, S.Ag., M.Ed

NIP.197004242001122001

sekretaris,

Suraiya, S.Ag., M.Pd

NIP.197511022003122002

Penguji I,

Dr. Muhammad Nasir, M.Hum

NIP.196601131994021002

Penguji II,

Drs. Khatib A. Latief, M.I.I.S

NIP.196502111997031002

Mengetahui,

Dekan Fakultas Adab dan Humaniora UIN AR-Raniry Banda Aceh

Dr. Fauzi Ismail, M.Si

NIP.196805111994021001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA
Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp. 0651-7552921 Situs: fah.uin.ar-raniry.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan di bawah ini

Nama : Sariani
NIM : 150503019
Prodi : Ilmu Perpustakaan
Fakultas : Adab dan Humaniora

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

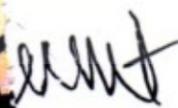
1. *Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggung jawabkan.*
2. *Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.*
3. *Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.*
4. *Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data.*
5. *Mengejakan sendiri karya ini dan mampu bertanggung jawab atas karya ini.*

Bila di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggung jawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 26 Juli 2021
Yang menyatakan,




Sariani

KATA PENGANTAR



Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang.

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberi rahmat serta karunia-Nya kepada kita semua. Shalawat beriring salam kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga dan sahabat beliau yang telah menuntut umat manusia kepada kedamaian dan membimbing kita semua menuju agama yang benar di sisi Allah yakni Agama Islam.

Alhamdulillah berkat rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH SISTEM KONTROLING TERHADAP KINERJA PUSTAKAWAN DI UPT. PERPUSTAKAAN UIN AR-RANIRY”**. Skripsi ini disusun dengan maksud menyelesaikan studi di Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry Banda Aceh guna untuk mencapai gelar sarjana dalam bidang Ilmu Perpustakaan.

Terimakasih kepada Pimpinan Fakultas Adab dan Humaniora Bapak Dr. Fauzi Ismail, M.Si, kepada Ibu Nurhayati AliHasan, M.LIS., sebagai Ketua Prodi Ilmu Perpustakaan, serta kepada Bapak Mukhtaruddin, M.LIS., sebagai sekretaris Prodi Ilmu Perpustakaan dan terima kasih kepada bang arkin selaku operator prodi ilmu perpustakaan.. Ucapan terima kasih pula penulis sampaikan kepada seluruh dosen dan karyawan di lingkungan Fakultas Adab dan Humaniora.

Penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada Ibu Zubaidah,S.Ag.,M.Ed selaku pembimbing I dan Ibu Suraiya,S.Ag.,M.Pd selaku pembimbing II yang telah memberikan bantuan, bimbingan, ide, pengorbanan waktu, tenaga, dan pengarahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Ucapan

terima kasih pula penulis sampaikan kepada Bapak Dr. Muhammad Nasir, M.Hum. selaku penguji I dan Bapak Drs.khatib A.latief,M.LIS selaku penguji II yang telah meluangkan kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua tercinta, Ibunda dan Ayahanda yang selalu mendidik, mendukung, memberikan segala bentuk pengorbanan, nasehat, dan semangat sehingga penulis sampai pada tahap ini. Rasa terima kasih juga penulis ucapkan kepada adik saya dan kakak saya untuk motivasi, dukungan dan do'a merekalah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Terimakasih penulis sampaikan kepada teman-teman seperjuangan, dan sahabat saya Dahlia Wansurni Hazizah, Rahma, Yowana Rizki, Miftahul Jannah, Sukma Julianti, Mulyani, Riva dan semua teman-teman S1 Ilmu Perpustakaan leting 2015, yang telah memberikan bantuan berupa doa, dukungan, saran, dan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Kebenaran selalu datang dari Allah SWT dan kesalahan itu datang dari penulis sendiri. Untuk itu penulis sangat mengharapkan saran dan kritikan yang bersifat membangun demi kesempurnaan penulisan karya ilmiah ini. Demikian harapan penulis semoga skripsi ini memberikan manfaat kepada semua pembaca dan khususnya bagi penulis sendiri.

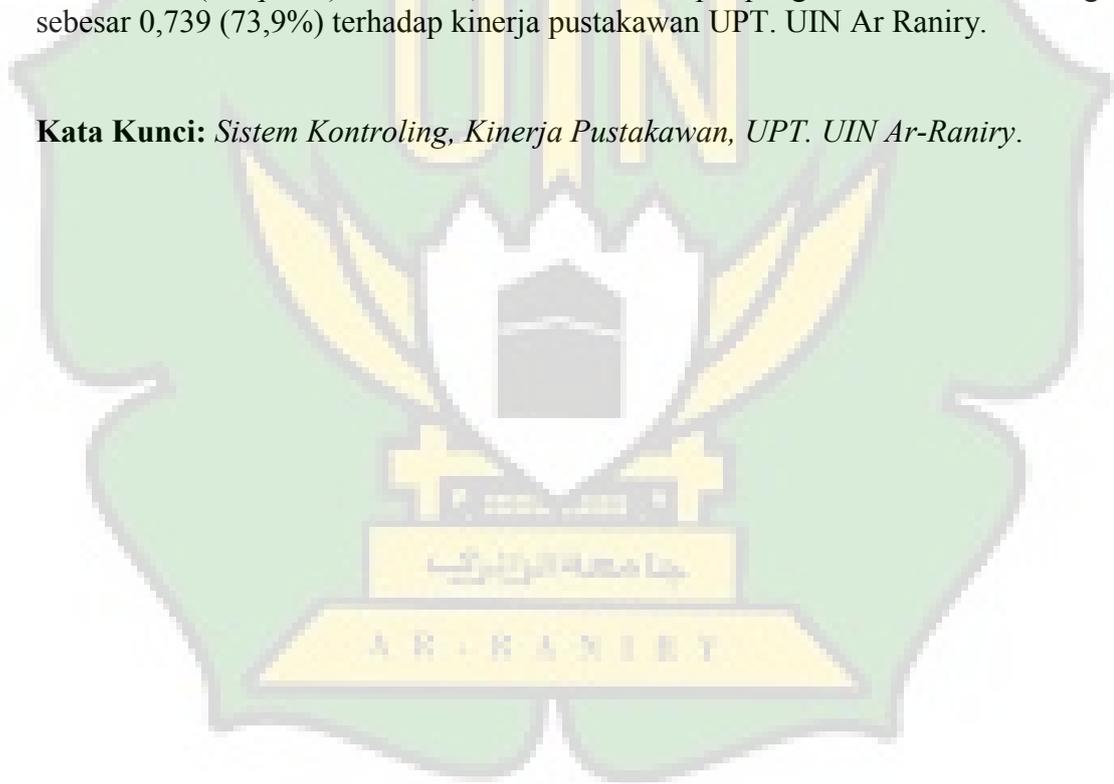
Banda Aceh, 26 Juli 2021
Penulis,

Sariani

ABSTRAK

Skripsi ini berjudul “Pengaruh Sistem Kontroling Terhadap Kinerja Pustakawan di UPT. UIN Ar-Raniry”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh sistem kontroling terhadap kinerja pustakawan di UPT. UIN Ar-Raniry. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan jenis penelitian korelasi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 14 orang pustakawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 14 orang pustakawan. Analisa data terdiri dari uji koeffisien korelasi, regresi linear sederhana dan uji-*t* dengan menggunakan SPSS versi 26. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sistem kontroling berpengaruh terhadap kinerja pustakawan di UPT. UIN Ar Raniry. Dimana hasil uji korelasi diperoleh sebesar 0,860 tergolong dalam kategori kuat. Hasil uji regresi linier diperoleh nilai signifikansi 0,00, sedangkan nilai determinasi R^2 menunjukkan besarnya nilai determinasi (*R Square*) sebesar 0,739 berarti terdapat pengaruh sistem controlling sebesar 0,739 (73,9%) terhadap kinerja pustakawan UPT. UIN Ar Raniry.

Kata Kunci: *Sistem Kontroling, Kinerja Pustakawan, UPT. UIN Ar-Raniry.*



DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR KEASLIAN TULISAN	iv
KATAPENGANTAR.....	v
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Penjelasan Istilah	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI	
A. Kajian Pustaka	1
B. System kontroling.....	13
1. Pengertian sistem kontroling pustakawan	13
2. Tujuan sistem kontroling bagi pustakawan.....	16
3. Fungsi sistem kontroling bagi pustakawan	17
4. Idikator sistem kontroling.....	18
C. Kinerja pustakawan	21
1. Pengertian kinerja pustakawan	21
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pustakawan	24
3. Indikator kinerja pustakawan.....	27
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Rancangan Penelitian	30
B. Lokasi Penelitian	31
C. Objek dan Subjek Penelitian.....	31
D. Sumber Data	32
E. Teknik Pengumpulan Data	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
A. Gambaran umum penelitian	41
B. Hasil penelitian.....	43
C. Pembahasan	49

BAB V PENUTUP	51
A. Kesimpulan	51
B. Saran	51
DAFTAR PUSTAKA	52
LAMPIRAN	



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 2 : Surat Keputusan Bimbingan Dari Dekan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry Banda Aceh
- Lampiran 3 : Surat Izin Melakukan Penelitian di UPT. Perpustakaan UIN Ar-raniry Banda Aceh
- Lampiran 4 : Surat Izin Telah Melakukan Penelitian di UPT.Perpustakaan UIN Ar-raniry Banda Aceh
- Lampiran 5 : Instrument penelitian



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perpustakaan merupakan lembaga yang bertujuan memberikan informasi kepada masyarakat.¹ Oleh karena itu pekerjaan yang dilakukan pustakawan yang terdapat pada perpustakaan tersebut bertujuan untuk meningkatkan kinerjanya. Kinerja tersebut baru bisa berjalan dengan baik salah satunya harus dilakukan pengendalian atau *controlling*.

Pengendalian (*controlling*) adalah proses dimana para manajer memantau dan mengatur bagaimana sebuah organisasi dan segenap anggotanya menjalankan kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Dalam pengendalian, para manajer memantau dan mengevaluasi apakah strategi dan struktur organisasi bekerja seperti yang dikehendaki, bagaimana hal-hal tersebut dapat ditingkatkan dan bagaimana harus diubah jika tidak bekerja.²

Dalam pengendalian terdapat empat indikator yang harus dilakukan yaitu: *pertama*, menetapkan standar (*Establishing Standards*). Standar disini adalah sasaran atau target yang harus dicapai dalam menjalankan fungsi manajemen. Standar ini akan digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kinerja dari suatu unit kerja, departemen ataupun organisasi secara keseluruhan.³

Standar dapat juga disebut sebagai kriteria untuk menilai kinerja organisasi atau unit kerja dari organisasi tersebut. Pada umumnya, Standar dapat diklasifikasikan menjadi dua jenis yaitu *tangible* dan *intangibile*. *Kedua*,

¹ Sulistiyo Basuki, *Materi Pokok Pengantar ilmu Perpustakaan*, (Jakarta: Universitas Terbuka, Depdikbud, 1993), hal. 18.

² George, *Prinsip-Prinsip Management*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hal. 331

³ Ibid, 332.

mengukur kinerja (*performance measurement*), pengukuran kinerja harus berada pada unit atau satuan yang sama dengan kriteria yang telah ditentukan. Unit/satuan atau tolak ukur harus terdefinisi dengan baik dan seragam sepanjang proses pengukuran atau penilaian ini. *Ketiga*, membandingkan kinerja aktual dengan standar yang ditentukan (*Comparison of actual and standard performance*), langkah perbandingan ini merupakan langkah aktif yang harus dikerjakan oleh manajemen. Penyimpangan dapat didefinisikan sebagai kesenjangan antara kinerja aktual dengan target atau standar yang ditetapkan. *Keempat*, mengambil tindakan koreksi/perbaikan (*taking corrective action*), begitu penyimpangan dan penyebab penyimpangan diketahui, tahap selanjutnya adalah mengambil tindakan perbaikan. Jika penyimpangan yang terjadi merupakan penyimpangan kecil yang masih dapat diterima maka tidak perlu melakukan tindakan korektif. Namun jika penyimpangan yang terjadi adalah penyimpangan besar yang telah melampaui batas yang dapat diterima maka harus segera mengambil tindakan perbaikan dan mengambil tindakan-tindakan pencegahan supaya tidak terjadi lagi dikemudian hari.⁴

Bertolak dari pendapat di atas, maka jelaslah bahwa pengendalian (*controlling*) pada sebuah perpustakaan pada umumnya juga dilakukan oleh kepala perpustakaan atau pustakawan yang lebih tinggi kedudukannya dari pustakawan yang diawasinya. Pengendalian (*controlling*) yang dilakukan oleh seorang atasan sebuah perpustakaan terhadap pustakawan lainnya tidak hanya agar pelaksanaan pekerjaan terfokus pada usaha pencapaian tujuan perpustakaan,

⁴ George, *Prinsip-Prinsip Management...*, hal. 332

akan tetapi yang lebih penting lagi bagaimana seorang pustakawan dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan prosedur yang berlaku tanpa melanggar peraturan-peraturan dalam suatu perpustakaan. Hal ini dilakukan agar kinerja perpustakaan dalam berjalan dengan baik.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan adalah sebagai berikut untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.⁵ Kinerja adalah perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan.⁶ Suatu kinerja dikatakan berjalan dengan baik apabila terpenuhinya indikator *quality, quantity, timeliness, cost effectiveness, need for supervision* dan *interpersonal impact*.⁷

Oleh karena itu pengendalian (*controlling*) merupakan salah satu fungsi manajemen untuk dapat meningkatkan prestasi kerja pustakawan di sebuah perpustakaan. Dalam upaya mencapai tujuan yang diinginkan, perpustakaan dalam usahanya mencapai tujuan secara efektif dan efisien untuk meningkatkan pelayanan kepada pengguna, pimpinan menerapkan suatu pengendalian (*controlling*) terhadap kinerja pustaka. Jika pengendalian (*controlling*) tidak dilaksanakan dengan baik dan benar dapat mengakibatkan fungsi pelayanan informasi di perpustakaan tidak dapat berjalan seperti yang direncanakan.

⁵ Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6*, (Depok: Raja Grafindo Persada, 2014), hal. 43

⁶ Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2015), hal. 13

⁷ Darmawan, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, (Surabaya: Temprina Media Grafika, 2013), hal. 20

Pengendalian pelaksanaan tugas pustakawan di perpustakaan sangat penting dalam peningkatan kualitas pelayanan informasi tersebut.⁸

Penerapan sistem kontrol pada sebuah perpustakaan bertujuan membentuk kinerja pustakawan di perpustakaan secara efektif, setiap perpustakaan memiliki peran yang berorientasi pada pengelolaan kinerja pustakawan. Peran tersebut harus diimbangi dengan adanya sistem kontrol, sehingga dapat semakin mendukung keberhasilan mencapai tujuan yang diharapkan.

Sebuah lembaga dapat menggunakan dua bentuk sistem kontrol yaitu sistem kontrol berbasis perilaku dan hasil, kedua sistem kontrol inilah yang akan peneliti lihat dalam penerapannya di Perpustakaan UIN Ar-Raniry. Kontrol Berbasis Perilaku (SKBP) adalah tanggung jawab diberikan oleh atasan kepada bawahan berdasarkan aturan yang dimiliki lembaga untuk mencapai tujuannya. Sedangkan Sistem Kontrol Berbasis Hasil (SKBH) adalah kinerja diberi kebebasan dalam menentukan proses yang akan digunakan, namun lembaga tetap menyediakan insentif apabila kinerja tersebut dapat mencapai tujuan yang diinginkan.⁹ Dari adanya SKBP dan SKBH timbul konsekuensi bahwa apapun jenis kontrolnya, semua bergantung pada tujuan lembaga dan karakteristik dari kinerja pustakawan.

UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry sebagai sebuah lembaga yang memiliki struktur organisasi tersendiri serta adanya tujuan yang ingin dicapai untuk memajukan perpustakaan tentu tidak bisa dilepaskan dari kedua sistem

⁸ Baihaqi, Pengendalian (controlling) Sebagai Fungsi Manajemen Perpustakaan dan Hubungannya Dengan Disiplin Pustakawan, *Jurnal LIBRIA: Volume 8, Nomor 1*, (Banda Aceh: Unsyiah, 2016), hal. 130.

Gunawan, *Pengaruh Sistem Kontrol Berbasis Perilaku dan Hasil Terhadap Kinerja Pustakawan*, (Surabaya: Universitas Kristen Petra, 2016), hal. 441.

kontrol tersebut dalam meningkatkan kinerja pustakawan. Adanya suatu pengendalian atau control pada UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry tidak dapat dipisahkan dengan tujuan yang ingin dicapai, salah satunya hasil kinerja pustakawannya. Sekalipun UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry telah meraih beberapa prestasi dan kinerja yang baik, namun masih terdapat beberapa kinerja pustakawan yang patut diawasi atau dikontrol secara terus menerus seperti masalah kedisiplinan masuk jam kerja, meninggalkan jam kerja sebelum waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan hasil pengamatan awal peneliti melihat masih ada tenaga perpustakaan yang lalai dalam melakukan pekerjaan, seperti penumpukan buku-buku yang ada dimeja pengembalian yang belum dishelving, dan juga tenaga perpustakaan kurang peduli ketika pengguna kebingungan dalam menggunakan fasilitas perpustakaan.

Berdasarkan uraian masalah yang telah dikemukakan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Sistem Kontroling Terhadap Kinerja Pustakawan di UPT. UIN Ar-Raniry”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah sistem kontroling berpengaruh terhadap kinerja pustakawan di UPT. UIN Ar-Raniry ?

C. Tujuan Penelitian

Senada dengan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh sistem kontroling terhadap kinerja pustakawan di UPT. UIN Ar-Raniry.

D. Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Kajian ini bermanfaat sebagai memperkaya khazanah ilmu pengetahuan khususnya terkait implementasi sistem kontroling dan pengaruhnya terhadap kinerja pustakawan di UPT. UIN Ar-Raniry, serta dapat dijadikan sebagai bahan rujukan bagi peneliti lainnya yang ingin melakukan kajian lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis kajian ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak terkait, di antaranya:

- a. Bagi pihak perpustakaan, bermanfaat sebagai bahan evaluasi atas kinerjanya selama ini terutama dalam implementasi sistem kontroling di UPT. UIN Ar-Raniry
- b. Bagi peneliti, kajian ini bermanfaat sebagai salah satu syarat mendapatkan gelar sarjana S-1 pada Prodi Ilmu Perpustakaan.
- c. Bagi pustakawan, kajian ini dapat menjadi bahan rujukan dalam memberikan peran untuk meningkatkan kinerjanya untuk mengelola perustakaan.

- d. Bagi pembaca, kajian ini dapat menjadi salah satu rujukan untuk melakukan kajian lebih lanjut tentang implementasi sistem kontroling dan pengaruhnya terhadap kinerja pustakawa di UPT. UIN Ar-Raniry.

E. Penjelasan Istilah

Agar pembaca mudah memahami isi skripsi ini, maka penulis memberikan beberapa penjelasan terkait istilah dasar, yaitu:

1. Pengaruh

Pengaruh adalah kekuatan yang ada atau yang timbul dari sesuatu, seperti orang, benda yang turut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.¹⁰ Menurut Hugiono dan Poerwantana “pengaruh merupakan dorongan atau bujukan dan bersifat membentuk atau merupakan suatu efek”¹¹, sedangkan menurut Babudu dan Zain “Pengaruh adalah daya yang menyebabkan sesuatu terjadi, sesuatu yang dapat membentuk atau mengubah sesuatu yang lain dan tunduk atau mengikuti karena kuasa atau kekuasaan orang lain.”¹²

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat dijelaskan bahwa pengaruh adalah satu perubahan yang disebabkan adanya stimulus atau sebab dari lingkungan sekitar. Adapun pengaruh yang dimaksud dalam penelitian ini ialah pengaruh sistem kontroling terhadap kinerja pustakawan yang ada di UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry.

¹⁰ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1996), hal. 747

¹¹ Hugiono dan Poerwantana, *Pengantar Ilmu Sejarah*, (Jakarta: PT Bina Aksara, 2000), h. 47

¹² Babadu, J.S dan Zain, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2001), hal. 131

2. Sistem Kontroling

Kontroling atau pengendalian (*controlling*) adalah penemuan dan penerapan cara dan alat utk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.¹³ Kontroling juga diartikan sebagai suatu fungsi pimpinan yang berhubungan dengan usaha menyelamatkan jalannya kegiatan atau perusahaan kearah pulau cita-cita yakni kepada tujuan yang telah direncanakan.¹⁴ Pengendalian (*controlling*) dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan dan bila perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana atau selaras dengan standar.¹⁵

Kontroling yang dimaksud dalam tulisan singkat ini adalah melakukan pengawasan, pengamatan, penelitian terhadap semua tugas atau pekerjaan kepustakawanan yang dilakukan oleh pustakawan agar sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku, sehingga diharapkan tercapai tujuan perpustakaan sesuai harapan. Adapun sistem *controlling* yang penulis maksud dalam penelitian ini ialah sistem pengawasan terhadap kinerja pustakawan yang ada di UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

3. Kinerja Pustakawan

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau

¹³ Terry dan Leslie, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010), hal. 101

¹⁴ Manullang, *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta: PT.Rajawali Press, 1982), hal. 102.

¹⁵ Purwanto, *Psikologi Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006), hal. 67.

sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.¹⁶ Kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pustakawan serta organisasi bersangkutan.¹⁷ Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan adalah sebagai berikut untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.¹⁸

Pustakawan adalah ahli perpustakaan. Dengan pengertian tersebut berarti pustakawan adalah tenaga yang berkompeten dibidang perpustakaan, dokumentasi dan informasi. Pustakawan juga diartikan sebagai tenaga profesi dalam bidang informasi, khususnya informasi publik, informasi yang disediakan merupakan informasi publik melalui lembaga kepustakawanan yang meliputi berbagai jenis perpustakaan¹⁹. Kinerja pustakawan adalah gambaran mengenai tingkat kemampuan pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/ kebijakan dalam periode waktu tertentu berdasarkan tujuan dan sasaran yang telah ditentukan guna mewujudkan visi dan misi organisasi perpustakaan.²⁰

Adapun yang dimaksud dengan kinerja pustakawan dalam penelitian ini ialah kinerja pustakawan UPT. UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang berupa tingkat

¹⁶ Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan*, Jakarta: Salemba Empat, 2004), hal. 97.

¹⁷ Mangkuprawira dan Hubeis, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2007), hal. 20.

¹⁸ Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6*, (Depok: Raja Grafindo Persada, 2014), h. 43

¹⁹ Azis, *Pustakawan Sebagai Tenaga Professional di Bidang Perpustakaan, Informasi dan Dokumentasi*, (JKDMM: Jurnal Kepustakawanan dan Masyarakat Membaca. Volume 22. Nomor 1, 2006), hal. 44.

²⁰ Uswah, Pengaruh Kepemimpinan dalam Optimalisasi Kinerja Peprustakaan, *Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi. Vol. 3, Nomor 1. Tahun 2014*. Semarang: FPPTI Jawa Tengah. hal. 73-81.

kemampuan pencapaian pelaksanaan suatu program dalam periode waktu tertentu oleh pihak perpustakaan.



BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Kajian Pustaka

Penelitian ini mengkhususkan pada pengaruh sistem kontroling terhadap kinerja pustakawan di UPT. UIN Ar-Raniry. Untuk mempermudah penulis dalam memahami kajian ini, penulis menganalisa beberapa kajian terdahulu yang memiliki relevan dengan apa yang dikaji, di antaranya penelitian yang relevan adalah:

Kajian yang ditulis oleh Kiki Fauziah dengan judul "*Proses Kontrol Formal dan Kontrol Sosial di Perpustakaan Perguruan Tinggi X Jakarta*". Hasil kajian ini menjelaskan bahwa pengawasan merupakan suatu kegiatan yang berperan sebagai pengukur suatu perencanaan maupun tindakan yang telah dilakukan terkait keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Adapun pengawasan yang diterapkan oleh Kepala Perpustakaan X ialah kontrol formal dan kontrol sosial. Proses kontrol formal dan kontrol sosial yang terdapat di Perpustakaan X merupakan suatu bentuk pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin dalam mencapai tujuan visi perpustakaan. Pada dasarnya baik control formal maupun kontrol sosial penting untuk digunakan sebagai alat control kinerja karyawan. control formal dapat berfungsi sebagai suatu indikator dan motivasi karyawan untuk mencapai nilai maksimal yang tertera dalam suatu indikator penilaian (seperti KPI). Selain itu, control formal juga dapat dijadikan alat evaluasi yang objektif terkait perencanaan yang telah ditetapkan. Sedangkan control sosial memiliki andil yang lebih besar dalam mengontrol tingkah laku para staf perpustakaan maupun pemimpin perpustakaan. control sosial lebih berperan

besar dalam mempengaruhi perubahan sikap maupun tingkah laku individu dibandingkan control formal. Hal ini dikarenakan control sosial lebih berdampak terhadap aspek psikologis staf perpustakaan.¹

Kajian relevan lainnya ditulis oleh Wendy Rabiviani dengan judul *“Pengaruh Penerapan Sistem Pengendalian Internal (SPI) Terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Studi pada Perpustakaan Nasional Republik Indonesia)”*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Sistem Pengendalian Internal (SPI) terhadap kualitas laporan keuangan. Penelitian dilaksanakan di institusi pemerintahan yaitu Perpustakaan Nasional RI (Perpusnas RI). Penelitian ini dimaksudkan untuk (1) Mengetahui pelaksanaan SPI pada Perpusnas RI. (2) Mengetahui kualitas laporan keuangan yang disajikan oleh Perpusnas RI. (3) Mengetahui signifikansi pengaruh Sistem Pengawasan Intern (SPI) terhadap Kualitas Laporan Keuangan di Perpusnas RI. Penelitian termasuk dalam penelitian kuantitatif menggunakan regresi linier sederhana, pengumpulan data menyebarkan langsung kuesioner pada responden yang bersangkutan. Menunjukkan adanya pengaruh signifikan dan positif penerapan SPI yang diterapkan kualitas laporan keuangan. Hasil uji determinasi adalah sebesar 49,7%. Penerapan SPI memadai serta dilaksanakan sesuai prasyarat yang ditetapkan dapat meningkatkan Kualitas Laporan Keuangan.

Kajian di atas memiliki persamaan dan perbedaan dengan apa yang peneliti tulis. Persamaan terlihat dari salah satu objek kajian yakni sama-sama

¹ Kiki Fauziah, Proses Kontrol Formal dan Kontrol Sosial di Perpustakaan Perguruan Tinggi X Jakarta, *Jurnal Perpustakaan Vol 22 Nomor 4*, (Jakarta: Universitas Indonesia, 2015), hal. 45

melihat penerapan sistem pengawasan yang diterapkan dalam lembaga perpustakaan. Namun, perbedaan mendasar dimana kajian sebelumnya melihat sistem pengawasan secara umum tanpa mengkaji aspek pengaruhnya secara khusus. Sedangkan kajian ini melihat aspek pengaruh sistem controlling itu sendiri terhadap kinerja pustakawan. Kajian yang kedua juga mengkaji aspek yang sama tentang sistem controlling sedangkan pengaruh yang dilihat pada kualitas laporan keuangan sebuah lembaga perpustakaan.

B. Sistem Controlling

1. Pengertian Sistem Controlling Pustakawan

Definisi pengawasan ialah suatu proses memantau kegiatan untuk menjamin kegiatan tersebut dilaksanakan seperti rencana dan mengevaluasi setiap penyimpangan yang berarti.² Pada pokoknya, pengawasan merupakan kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria-kriteria, norma-norma, standar, atau rencana-rencana yang sudah ditetapkan sebelumnya.³ Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pengawasan merupakan suatu kegiatan yang berperan sebagai pengukur dari suatu perencanaan maupun tindakan yang telah dilakukan terkait keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengawasan (*controlling*) adalah proses dimana para manajer memantau dan mengatur bagaimana sebuah organisasi dan segenap anggotanya menjalankan kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan

² Robbins, *Management*, (England: Pearso, 2007), hal. 230

³ Sutarno, NS, *Manajemen Perpustakaan*, (Jakarta: Sagung Seto, 2006), hal. 155

efektif. Dalam pengawasan, para manajer memantau dan mengevaluasi apakah strategi dan struktur organisasi bekerja seperti yang dikehendaki, bagaimana hal-hal tersebut dapat ditingkatkan dan bagaimana harus diubah jika tidak bekerja.⁴ Kontroling atau pengawasan (*controlling*) adalah penemuan dan penerapan cara dan alat utk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.⁵

Controlling juga diartikan sebagai suatu fungsi pimpinan yang berhubungan dengan usaha menyelamatkan jalannya kegiatan atau perusahaan kearah pulau cita-cita yakni kepada tujuan yang telah direncanakan.⁶ Pengawasan (*controlling*) dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan dan bila perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana atau selaras dengan standar.⁷

Pengawasan merupakan aktivitas yang terfokus pada kegiatan yang sedang dilaksanakan dengan maksud untuk mendapatkan informasi secara reguler mengenai progres pekerjaan, hambatan yang dihadapi serta informasi mengenai kesesuaian atau ketidaksesuaian perencanaan dan prosedur yang telah disepakati sebelumnya. Apabila ditemukan hambatan atau penyimpangan dari pekerjaan

⁴ George, *Prinsip-Prinsip Management*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003), hal. 331

⁵ Terry dan Leslie, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010), hal. 101

⁶ Manullang, *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta: PT.Rajawali Press, 1982), hal. 102.

⁷ Purwanto, *Psikologi Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006), hal. 67.

yang sedang berlangsung, maka segera dilakukan pembebanan agar target dapat dicapai sesuai rencana.⁸

Pengawasan berarti para manajer berusaha untuk meyakinkan bahwa organisasi bergerak dalam arah atau jalur tujuan. Apabila salah satu bagian dalam organisasi menuju arah yang salah, para manajer berusaha untuk mencari sebabnya dan kemudian mengarahkan kembali ke jalur tujuan yang benar.⁹ Pengawasan ialah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, atau kebijaksanaan yang telah ditentukan.¹⁰

Controlling sering diterjemahkan pula dengan pengawasan, termasuk di dalamnya pengertian rencana-rencana dan norma-norma yang mendasarkan pada maksud dan tujuan manajerial, dimana norma-norma ini dapat berupa kuota, target maupun pedoman pengukuran hasil kerja nyata terhadap yang ditetapkan. Pengawasan merupakan kegiatan-kegiatan dimana suatu sistem terselenggarakan dalam kerangka norma-norma yang ditetapkan atau dalam keadaan keseimbangan bahwa pengawasan memberikan gambaran mengenai hal-hal yang dapat diterima, dipercaya atau mungkin dipaksakan, dan batas pengawasan (*control limit*)

⁸ Aulianto, Sistem Pengawasan Manajemen Dan Kinerja Organisasi Layanan Publik (Studi Kasus Desain Sistem Pengawasan Manajemen dan Kinerja Melalui *Business Process Modelling and Notation* pada Layanan ISSN PDII LIPI), *Jurnal Organizational Communication Conference Volume 1 Nomor 2*, 2019, hal. 312

⁹ Subardi, *Dasar - Dasar Manajemen*, (Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2000), hal. 6

¹⁰ Handayani, *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*, (Jakarta: CV. Haji Masagung, 1994), hal. 143

merupakan tingkat nilai atas atau bawah suatu sistem dapat menerima sebagai batas toleransi dan tetap memberikan hasil yang cukup memuaskan.¹¹

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa dalam manajemen, pengawasan (*controlling*) merupakan suatu kegiatan untuk mencocokkan apakah kegiatan operasional (*actuating*) di lapangan sesuai dengan rencana (*planning*) yang telah ditetapkan dalam mencapai tujuan (*goal*) dari organisasi. Dengan demikian yang menjadi obyek dari kegiatan pengawasan adalah mengenai kesalahan, penyimpangan, cacat dan hal-hal yang bersifat negatif seperti adanya kecurangan pelanggaran dan sebagainya.

2. Tujuan Sistem Controlling Bagi Pustakawan

Penerapan sistem control pada sebuah lembaga perpustakaan bertujuan membentuk kinerja pustakawan di perpustakaan secara efektif, setiap perpustakaan memiliki peran yang berorientasi pada pengelolaan kinerja pustakawan. Peran tersebut harus diimbangi dengan adanya sistem control, sehingga dapat semakin mendukung keberhasilan mencapai tujuan yang diharapkan.

Sebuah lembaga dapat menggunakan dua bentuk sistem control yaitu sistem control berbasis perilaku dan hasil, kedua sistem control inilah yang akan peneliti lihat dalam penerapannya di Perpustakaan UIN Ar-Raniry. Control Berbasis Perilaku (SKBP) adalah tanggung jawab diberikan oleh atasan kepada bawahan berdasarkan aturan yang dimiliki lembaga untuk mencapai tujuannya. Sedangkan Sistem Control Berbasis Hasil (SKBH) adalah kinerja diberi

¹¹ Soewartojo, *Korupsi, Pola Kegiatan dan Penindakannya serta Peran Pengawasan dalam Penanggulangannya*, (Jakarta: Restu Agung, 1995), hal. 131-132

kebebasan dalam menentukan proses yang akan digunakan, namun lembaga tetap menyediakan insentif apabila kinerja tersebut dapat mencapai tujuan yang diinginkan.¹² Dari adanya SKBP dan SKBH timbul konsekuensi bahwa apapun jenis controlnya, semua bergantung pada tujuan lembaga dan karakteristik dari kinerja pustakawan. *Controlling* di perpustakaan dilaksanakan untuk tujuan:

1. Menjamin agar kinerja SDP (sumber daya pustakawan) terlaksana dengan baik.
2. Menjamin tercapainya tujuan perpustakaan.
3. Menjamin kepuasan pemustaka akan kinerja layanan perpustakaan.
4. Menjamin terlaksananya program kerja, terkontrolnya SDM, anggaran, dan fungsi manajemen perpustakaan.
5. Menjamin efektivitas dan efisiensi perpustakaan.
6. Menghindari kegagalan rencana kerja, kerugian, penyalahgunaan atau penyimpangan, termasuk masalah-masalah yang mengganggu proses manajemen perpustakaan.¹³

3. Fungsi Sistem Controlling Bagi Pustakawan

Pengawasan (*controlling*) merupakan salah satu fungsi manajemen untuk dapat meningkatkan prestasi kerja pustakawan di sebuah perpustakaan. Dalam upaya mencapai tujuan yang diinginkan, perpustakaan dalam usahanya mencapai tujuan secara efektif dan efisien untuk meningkatkan pelayanan kepada pengguna, pimpinan menerapkan suatu pengawasan (*controlling*) terhadap kinerja pustakawan. Jika pengawasan (*controlling*) tidak dilaksanakan dengan baik dan benar dapat mengakibatkan fungsi pelayanan informasi di perpustakaan tidak dapat berjalan seperti yang direncanakan. Pengawasan (*controlling*) pelaksanaan

¹² Gunawan, *Pengaruh Sistem Kontrol Berbasis Perilaku dan Hasil Terhadap Kinerja Pustakawan*, (Surabaya: Universitas Kristen Petra, 2016), hal. 441.

¹³ Iskandar, *Controlling di Perpustakaan*, <https://iskandar-pustakawan-unhas.2016/01/controlling-di-perpustakaan.htm>, diakses tanggal 3 September 2020

tugas pustakawan di perpustakaan sangat penting dalam peningkatan kualitas pelayanan informasi tersebut.¹⁴

Adapun alasan pentingnya seorang pemimpin dalam melakukan pengawasan yaitu (1) sebagai dasar informasi bagi manajer untuk mengetahui apakah sasaran organisasi tercapai atau tidak, dengan disertai alasannya; (2) para manajer mendelegasikan wewenang dan memberdayakan karyawannya bersama-sama bekerja untuk mencapai tujuan organisasi; dan (3) untuk melindungi organisasi dan tempat kerja fisik.¹⁵ Fungsi pengawasan sangat penting dilakukan oleh seorang pemimpin untuk meningkatkan dan demi kemajuan suatu organisasi, karena pengawasan mengimplikasikan terhadap ketersediaan tujuan dan rencana dan mengatur kegiatan organisasi menuju tujuan yang akan dicapai. Controlling dalam lembaga perpustakaan memiliki fungsi agar tercipta keseimbangan, keberhasilan, kelancaran, kemajuan, dan menghindari semua hal yang bernuansa negatif misalnya kegagalan, pemborosan, pekerjaan sia-sia, kerugian dan masalah-masalah yang dapat menghambat keberhasilan tujuan perpustakaan.¹⁶

4. Indikator Sistem Controlling

Dalam pengawasan terdapat empat indikator yang harus dilakukan yaitu menetapkan Standar (*Establishing Standards*). Standar disini adalah sasaran atau target yang harus dicapai dalam menjalankan fungsi manajemen. Standar ini akan

¹⁴ Baihaqi, Pengendalian (controlling) Sebagai Fungsi Manajemen Perpustakaan dan Hubungannya Dengan Disiplin Pustakawan, *Jurnal LIBRIA: Volume 8, Nomor 1*, (Banda Aceh: Unsyiah, 2016), hal. 130.

¹⁵ Robbins, *Management...*, hal. 235

¹⁶ Iskandar, *Controlling di Perpustakaan*, <https://iskandar-pustakawan-unhas.2016/01/controlling-di-perpustakaan.htm>, diakses tanggal 3 September 2020

digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kinerja dari suatu unit kerja, departemen ataupun organisasi secara keseluruhan. Standar dapat juga disebut sebagai kriteria untuk menilai kinerja organisasi atau unit kerja dari organisasi tersebut. Pada umumnya, standar dapat diklasifikasikan menjadi dua jenis yaitu *tangible* dan *intangibile*. Langkah selanjutnya mengukur kinerja (*performance measurement*), membandingkan kinerja aktual dengan standar yang ditentukan (*comparison of actual and standard performance*) dan mengambil tindakan koreksi/perbaikan (*taking corrective action*).¹⁷

Bertolak dari pendapat di atas, maka jelaslah bahwa pengawasan (*controlling*) pada sebuah lembaga perpustakaan pada umumnya juga dilakukan oleh kepala perpustakaan atau pustakawan yang lebih tinggi kedudukannya dari pustakawan yang diawasinya. Pengawasan (*controlling*) yang dilakukan oleh seorang atasan sebuah perpustakaan terhadap pustakawan lainnya tidak hanya agar pelaksanaan pekerjaan terfokus pada usaha pencapaian tujuan perpustakaan. Akan tetapi yang lebih penting lagi bagaimana seorang pustakawan dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan prosedur yang berlaku tanpa melanggar peraturan-peraturan dalam suatu perpustakaan.

Proses pengawasan terdiri atas tiga langkah yaitu mengukur kinerja sebenarnya, membandingkan kinerja sebenarnya dengan standar, dan mengambil tindakan manajerial untuk memperbaiki penyimpangan atau standar yang tidak memadai.

¹⁷ George, *Prinsip-Prinsip Management...*, hal. 332

1. Tahap pertama yakni mengukur kinerja sebenarnya. Dalam mengukur kinerja sebenarnya, terdapat suatu alat yang mengukur kinerja personal staf perpustakaan yaitu KPI. KPI berisi mengenai penilaian kinerja staf perpustakaan yang akan berdampak pada kenaikan jabatan, kenaikan gaji, dan masa perpanjangan kontrak. Melalui KPI inilah pemimpin dapat menilai bagaimana kinerja staf perpustakaan dalam pelaksanaan tugas dan pengimplementasian SOP sesuai dengan bagiannya masing-masing.
2. Tahap kedua yakni membandingkan kinerja sebenarnya dengan standar. Pemimpin dalam mengukur kinerja karyawan dengan memberikan batas penilaian minimal yang telah ditentukan oleh organisasi sebagai standar yang harus dipatuhi oleh semua karyawan. Adapun KPI juga memiliki nilai-nilai standar yang harus dicapai. Jika terdapat staf perpustakaan yang belum mencapai standar nilai tersebut maka dapat dinyatakan sebagai staf perpustakaan yang memiliki kinerja yang buruk.
3. Tahap ketiga yakni melakukan tindakan manajerial. Pada tahap ini, pemimpin melakukan tindakan atas apa yang terjadi atas penetapan standar yang mungkin berada di atas kemampuan staf. Misalnya diadakannya revisi terhadap standar ataupun SOP yang tersedia. Selain itu juga dapat dengan mengikut sertakan para staf perpustakaan pelatihan yang dapat meningkatkan kinerjanya.¹⁸

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dalam proses melakukan kontroling, maka terdapat tiga tahap yang harus dilalui yaitu

¹⁸ Kiki Fauziah, *Proses Kontrol Formal dan Kontrol Sosial di Perpustakaan...*, hal. 39-40

mengukur kinerja sebenarnya, membandingkan kinerja sebenarnya dengan standar dan melakukan tindakan manajerial.

C. Kinerja Pustakawan

1. Pengertian Kinerja Pustakawan

Kinerja (Performance) Dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau *the degree of accomplishment* atau dengan kata lain kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi. Bagi banyak kalangan kinerja dapat juga diartikan sebagai prestasi yang dapat dicapai suatu organisasi dalam suatu periode tertentu.¹⁹ Kinerja merupakan kemampuan bekerja. Kinerja merujuk pada karakter produk inti yang meliputi merk, atribut-atribut yang dapat diukur, dan aspek-aspek kinerja individu.²⁰

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Kerja adalah gabungan dari empat faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan, dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, peran dan tingkat motivasi seorang karyawan, serta besarnya penghasilan yang mereka terima. Semakin tinggi keempat faktor diatas, maka semakin besarlah kinerja yang dihasilkan.²¹ Menurut

¹⁹ Larabeng, Analisis Kinerja Pustakawan Dalam Melayani Pengguna Jasa Perpustakaan Pusat Universitas Tadulako, *Jurnal Academica Vol.05 No. 02*, hal. 1094

²⁰ Wissono, Kinerja Pustakawan SMA Negeri 1 Slawi Berdasarkan Persepsi Pemustaka, *Jurnal Perpustakaan Vol 2 No 2*, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2017), hal. 58

²¹ Nurcahyati, Pengaruh Kompetensi Pustakawan Terhadap Kinerja Pustakawan Dalam Pelayanan Pengguna Di Perpustakaan Khusus (Studi Eksplanatif Pengaruh Kompetensi Pustakawan Terhadap Kinerja Pustakawan dalam Pelayanan di Perpustakaan AAL, ATKP, PoltekKP, PoltekPel, dan PuskPol di Daerah Surabaya dan Sidoarjo, *Jurnal Ilmu Perpustakaan Vol 4 Nomor 1*, hal. 13

Parjanti kinerja adalah tingkat terhadapnya para pustakawan mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif.²²

Pengertian kinerja menurut Rivai merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan adalah sebagai berikut untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.²³ Dessler menjelaskan kinerja adalah perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan.²⁴

Kinerja seseorang dipengaruhi oleh faktor motivasi individual dalam berinteraksi dengan lingkungannya. Kinerja supaya menjadi terarah dan produktif tentu harus dikendalikan.²⁵ Kinerja menurut Veithzal adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, yaitu hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan yang dimanfaatkan dalam sumber-sumber yang dimiliki.²⁶

Kinerja pustakawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu dengan pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti

²² Parjanti, *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Pustakawan*. Volume 12 No.1 ISSN: 1693-0827

²³ Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6*, (Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), hal. 24

²⁴ Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2015), hal. 102

²⁵ Wachyudi, *Penilaian Dan Pembinaan Pengawasan Melekat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*, (Bandung, PPS UPI, 2002). h.56.

²⁶ Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Cetakan Pertama, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), hal. 62

standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.²⁷

Produktifitas tenaga kerja (kinerja pustakawan) adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu, sedangkan peran serta tenaga kerja ialah penggunaan sumber daya secara efisiensi dan efektif. Kinerja pustakawan dipengaruhi oleh 3 faktor:²⁸

1. Faktor individu yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi.
2. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, dan motivasi.
3. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan *job design*.

Berdasarkan teori diatas dapat penulis simpulkan bahwa kinerja pustakawan adalah keberhasilan seseorang secara keseluruhan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan menyangkut kualitas, kuantitas, kemampuan kerjasama, kemampuan pemahaman terhadap tugas, kedisiplinan, keinginan meelaksanakan tugas baru dan kemampuan peningkatan diri, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh semangat kerja.

Diniaty dan Muhamad mengemukakan bahwa kinerja adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh pustakawan. Kinerja pustakawan

²⁷ Lubis, *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*, (Medan: Unsu Press, 2008), hal. 22.

²⁸ Lubis, *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan...*, hal. 40.

mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi.²⁹

Berdasarkan uraian sebelumnya maka kinerja pustakawan merupakan keberhasilan pustakawan dalam pelaksanaan tugas-tugas yang berhubungan dengan tujuan organisasi baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja pustakawan melalui proses persyaratan pekerjaan serta waktu yang telah ditetapkan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pustakawan

Pustakawan dalam bekerja dipengaruhi oleh faktor-faktor pribadi, lingkungan maupun kebijakan lembaga tempat pustakawan itu bekerja yang ikut mempengaruhi kinerjanya. Mahmudi mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja secara umum adalah sebagai berikut.³⁰

1. Faktor personal atau individu, meliputi pengetahuan, keterampilan, skill, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
3. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

²⁹ Diniaty dan Muhamad, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Perpustakaan UIN Suska Riau*. Jurnal Sains Teknologi Vol 11 Nomor 2, 2014, hal. 39

³⁰ Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, (Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, 2013), hal. 42

4. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), yaitu meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pustakawan menurut Wirawan adalah:³¹

1. Faktor internal pustakawan, ialah faktor yang bersumber dari pustakawan sebuah lembaga seperti rendahnya SDM dan lain sebagainya.
2. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi, yakni faktor yang bersumber dari keadaan lingkungan tempat kerja seperti kerabat kerja, fasilitas dan sebagainya.
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu faktor pendukung yang datang dari luar lingkungan kerja seperti masyarakat dan pemerintah.

Faktor internal berkaitan dengan faktor dalam diri pustakawan baik faktor bawaan dari lahir maupun faktor yang terjadi dari perkembangan. Faktor-faktor bawaan misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan termasuk temperamental. Faktor-faktor pertumbuhan misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.

Kemudian dalam melaksanakan tugasnya, pustakawan juga berinteraksi dengan lingkungan internal. Lingkungan internal ini dapat berupa penggunaan peralatan teknologi, sistem informasi akuntansi, iklim kerja dan berbagai bentuk

³¹ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta. Salemba Empat, 2014), hal 126

praktik manajemen seperti pengembangan karir, pendistribusian kompensasi dan lainnya. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi seperti misalnya krisis ekonomi dan keuangan serta inflasi terutama berakibat terhadap menurunnya nilai nominal upah dan gaji pustakawan.

Menurut Pridarsanti dan Etna kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang meliputi motivasi, kemampuan/ kompetensi, persepsi peranan dan persepsi dukungan organisasi.³² Albanese dalam Syachroni menyebutkan empat faktor utama dari kinerja adalah motivasi, kemampuan, persepsi peran dan situasional organisasi. Keempat faktor tersebut adalah:³³

1. Motivasi merupakan usaha dorongan yang membuat orang mau bekerja.
2. Kemampuan/skill merupakan faktor yang membuat orang mampu atau dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan yang menjadi tugasnya.
3. Persepsi peran adalah pencerminan dari pengetahuan mengenai apa yang akan dikerjakan.
4. Faktor situasi merupakan kondisi yang membuat orang mau, mampu dan tahu mengenai pekerjaan mereka.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pustakawan mencakup motivasi kerja, skill, peranan serta situasi dan kondisi tempat dan pustakawan itu sendiri.

³² Pridarsanti, *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai*, Dipenogoro Journal of Accounting, Volume 2, Nomor 3, 2013, hal. 8

³³ Syachroni, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sma Negeri 4 Kota Jambi*. Jurnal Dinamika Manajemen. Volume 1 Nomor 2 tahun 2013, diakses pada www.online-journal.unja.ac.id.

3. Indikator Kinerja Pustakawan

Kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat terbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal-hal lain yang dapat diinginkan organisasi.³⁴ Standar kinerja seseorang dapat dilihat dari kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.³⁵

Mas'ud sebagai mana dikutip oleh Masambe merumuskan indikator-indikator kinerja pustakawan yang terdiri dari kualitas kerja pustakawan, standar professional, kuantitas kerja pustakawan dan kreativitas pustakawan.³⁶ Adapun indikator dari kinerja pustakawan menurut Bernadine dalam Mas'ud adalah sebagai berikut:³⁷

1. Kualitas, tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
2. Kuantitas, jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

³⁴ Parjanti, *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Pustakawan...*, hal. 55

³⁵ Mathis, Robert L dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1*, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Jakarta: SalembaEmpat, 2012), hal. 32.

³⁶ Masambe, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Inovasi Pemimpin Terhadap Kinerja Pustakawan Daihatsu Kharisma Manado*, Jurnal Manajemen Vol 2 Nomor 1, 2016, hal. 38

³⁷ Mas'ud, *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2004), hal. 18.

4. Efektifitas, tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, tingkat dimana seorang pustakawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas maupun kuantitas dari suatu hasil kerja individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan yang dimilikinya. Selanjutnya dalam penelitian ini penulis membagi kemampuan yang dimiliki pustakawan ke dalam 4 ukuran kinerja yang akan diteliti, yaitu Sumber daya manusia, produktifitas kerja (*productivity*), manajemen waktu (*timeliness*), dan efektifitas kerja (*effectiveness*).

Darmawan mengemukakan ada 6 (enam) kriteria yang dapat digunakan dalam mengukur kinerja antara lain:³⁸

1. *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan tau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan misalkan jumlah moneter, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. *Timeliness*, merupakan lamanya suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan jumlah output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

³⁸ Darmawan, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, (Surabaya: Temprina Media Grafika, 2013), hal. 20-22

4. *Cost effectiveness*, besarnya penggunaan sumber daya organisasi guna mencapai hasil yang maksimal atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. *Need for supervision*, kemampuan pustakawan untuk melaksanakan fungsi pekerjaan tanpa perlu adanya supervise untuk mencegah tindakan yang tidak diinginkan.
6. *Interpersonal impact*, kemampuan seorang pustakawan untuk memelihara harga diri, nama baik dan kemampuan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pustakawan dapat diukur dengan enam indikator mulai dari sejauh mana program terlaksana, hasil yang diperoleh, waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan, penggunaan sumberdaya manusia, kemampuan melaksanakan fungsi dan pemeliharaan harga diri serta nama baik setiap anggota pustakawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika.¹ Penelitian secara kuantitatif ialah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, teknik pengambilan sample biasanya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.² Penelitian kuantitatif dilihat dari segi tujuan, penelitian ini dipakai untuk menguji suatu teori, menyajikan suatu fakta atau mendeskripsikan statistik, dan untuk menunjukkan hubungan antar variabel dan adapula yang sifatnya mengembangkan konsep, mengembangkan pemahaman atau mendiskripsikan banyak hal.³

Adapun spesifikasi penelitian ini adalah bersifat deskriptif yaitu untuk mengangkat fakta, keadaan, variabel, dan fenomena-fenomena yang terjadi sekarang (ketika penelitian berlangsung) dan penyajiannya apa adanya. Penelitian ini merupakan penelitian yang mengarah pada studi korelasional. Studi korelasi ini merupakan hubungan antar dua variabel, tidak saja dalam bentuk sebab akibat melainkan juga timbal balik antara dua variabel.⁴ Dengan metode ini peneliti akan mendeskripsikan kolerasi atau hubungan antara dua variabel penelitian ini

¹ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007), hal. 5

² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hal. 14

³ M. Subana dan Sudrajat, *Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2005), hal. 25.

⁴ *Ibid*, hal. 36

yakni variabel implementasi sistem Controlling di UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry sebagai variabel independen (X) dan kinerja pustakawan di UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry sebagai variabel dependen (Y).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dimana penelitian tersebut akan dilakukan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh penulis mengambil lokasi di UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry. Pemilihan lokasi penelitian ini didasari pengamatan awal bahwa masih dijumpai beberapa kendala dalam kinerja pustakawan seperti ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, kedisiplinan dan sebagainya. Waktu yang akan digunakan dalam penelitian ini selama bulan Januari 2020 di mulai pada saat pengambilan data pertama hingga selesai penelitian.

C. Hipotesis dan Variabel Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis adalah jawaban sementara yang menyatakan adanya hubungan di antara variabel-variabel yang diteliti.⁵ Berdasarkan judul penelitian ini terlihat bahwa penelitian ini memiliki dua variabel yang saling berhubungan atau berpengaruh satu sama lain. Dua variabel implementasi sistem controlling UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry penulis menetapkan bahwa sebagai variabel independen (X) kinerja pustakawan di UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry sebagai variabel dependen (Y). Dua jenis

⁵Patricia Farrugia, Research question, hypotheses and objectives, diakses dari: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC291219/>, pada tanggal: 6 Oktober 2019

variabel tersebut menentukan hipotesis yang peneliti gunakan yaitu hipotesis nol (H_0) Hipotesis alternatif (H_a), adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Ha: Terdapat pengaruh implementasi sistem controlling terhadap kinerja pustakawan di UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry

Ho: Tidak terdapat pengaruh implementasi sistem controlling terhadap kinerja pustakawan di UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry

Adapun hipotesis statistik dalam penelitian ini adalah :

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karena dipandang sebagai semesta penelitian.⁶ Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.⁷ Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁸ Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini seluruh pustakawan UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry yang berjumlah 11 orang.

⁶ Ferdinand Augusty, *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2006), hal. 18.

⁷ Sujarweni dan Poly Endrayanto, *Statistika untuk Penelitian*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hal. 13.

⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Afabeta, 2011), hal. 81.

Sampel adalah sebagian dari objek yang akan diteliti yang dapat mewakili seluruh populasi. Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti.⁹ Untuk memudahkan penulis dalam mengadakan penelitian, maka ditarik sampel yang dapat mewakili populasi. Untuk memudahkan penulis dalam melakukan penelitian, maka diambil sampel yang dapat mewakili populasi. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian seluruh jumlah populasi yakni 11 orang pustakawan UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry. Pemilihan sampel dengan menggunakan teknik *total sampling* yaitu teknik pengambilan sampel secara keseluruhan dari jumlah populasi, karena jumlah populasi tidak sampai 100.

E. Validitas dan Realibilitas

1. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur.¹⁰ Uji validitas ini dilakukan kepada 14 pemustaka yang bukan diambil dari sampel. Adapun pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan secara statistik dengan menggunakan program *Statistic product And Solution System* (SPSS) versi 25. Langkah-langkah yang peneliti lakukan untuk mengukur validitas adalah dengan mengedarkan angket kepada 14 pemustaka yang tidak termasuk ke dalam sampel penelitian, kemudian menunggu angket sampai selesai diisi,

⁹ Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi Dan Analisis Data Sekunder*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), h. 17.

¹⁰ *Ibid*, hal.21

setelah diambil semua selanjutnya peneliti melakukan pengujian validitas dengan menghitung korelasi antar data pada masing-masing pernyataan dengan skor total. Kemudian hasil dari angket tersebut peneliti masukkan kedalam tabel untuk menghitung nilai koefisien. Berikut tabel pembantu uji validitas untuk perhitungan data sebanyak 14 pustakawan.

Tabel 3.1
Tabel Penolong Uji Validitas

Smpel	X 1	X 2	X 3	X 4	X 5	X 6	X 7	Y 8	Y 9	Y 10	Y 11	Y 12	Y 13	Y 14
1														
2														
$\Sigma=14$														

Dari hasil hitungan tersebut di atas, peneliti kemudian masukkan ke dalam rumus korelasi produk momen dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25.

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

Σ = Jumlah

r = Korelasi

n = Banyaknya sampel

X = Variabel bebas

Y = Variabel terikat

$\sum XY$ = Hasil perkalian antara variabel bebas dengan skor variabel terikat

$\sum X^2$ = Hasil aspek psikologis dari hasil nilai skor variabel bebas

$\sum Y^2$ = Hasil perkalian kuadrat dari hasil nilai skor variabel terikat

Berdasarkan metode penelitian di atas, maka kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut:

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

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah ketetapan memperoleh jawaban yang relatif sama dari pengukuran gejala yang tidak berubah. Suatu alat ukur dapat dikatakan reliabel apabila diperoleh hasil yang tetap sama dari pengukuran gejala yang tidak berubah yang dilakukan pada waktu yang berbeda.¹¹ Berikut uji reliabilitas dengan rumus *Alpha-Cronbach*:

$$\alpha = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma^2 i}{\sigma^2 t} \right)$$

Dimana:

- α = Koefisien alpha cronbach
- K = Banyaknya butir pertanyaan yang valid
- $\sum \sigma^2 i$ = Jumlah varians butir pertanyaan yang valid
- $\sigma^2 t$ = Varians total.¹²

Untuk menguji reliabilitas, peneliti menggunakan SPSS Statistik 25. Pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas, maka akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika r_{alpha} positif atau $>$ dari r_{tabel} maka pertanyaan reliabel.
2. Jika r_{alpha} negatif atau $<$ dari r_{tabel} maka pertanyaan tidak reliabel.

Langkah-langkah dalam pengujian reliabilitas, peneliti juga menggunakan sama seperti pengujian validitas diatas, peneliti terlebih dahulu dengan menyebarkan angket kepada 14 responden yang termasuk ke dalam populasi untuk mengetahui seberapa jauh tingkat reliabilitas suatu instrumen. Kemudian

¹¹ Husein Umar, *Metode Riset Komunikasi Organisasi*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2002), hal. 97

¹² Azwar, *Reliabilitas dan Validitas* (Yogyakarta: Pustaka Belajar Offset, 2000), hal.95.

peneliti melakukan pengujian reliabilitas dengan menghitung korelasi antar data pada masing-masing pernyataan dengan skor total, kemudian hasil angket yang peneliti sebariskan tersebut, peneliti masukkan ke dalam bentuk tabel penolong untuk menghitung varian dan menghitung nilai koefisien alpha (α). Berikut tabel pembantu perhitungan reliabilitas.

Tabel 3.2
Tabel Penolong Uji Reliabilitas

Smpel	X 1	X 2	X 3	X 4	X 5	X 6	X 7	Y 8	Y 9	Y 10	Y 11	Y 12	Y 13	Y 14
1														
2														
$\Sigma=14$														

Uji reliabilitas peneliti menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS versi 25. Standar untuk nilai alpha (α) $>0,70$ artinya reliabilitas sudah mencukupi, sementara jika alpha (α) $0,80$, maka akan menunjukkan seluruh item variabel dan seluruh tes konsisten secara internal karena memiliki reliabilitas yang kuat.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh atau mengumpul data dalam penelitian ini adalah:

1. Angket (*Quisioner*)

Angket merupakan suatu cara pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden dengan

harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.¹³ Dalam penelitian ini angket yang digunakan adalah angket tertutup. Angket tertutup yaitu angket yang disajikan dalam bentuk tulisan baik pernyataan maupun pertanyaan sehingga responden diminta untuk memilih suatu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dengan cara memberikan tanda (✓).

Tabel 3.3
Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator
1	Cotroling	<i>Tangible</i> (nyata)
		<i>Intangible</i> (tidak terwujud)
		<i>Performance measurement</i> (pengukuran kinerja)
		<i>Comparison of actual and standard Performance</i> (perbandingan kinerja aktual dan standar)
		<i>Taking corrective action</i> (mengambil tindakan korektif)
2	Kinerja	Kualitas
		Kuantitas
		Ketepatan waktu
		Efektifitas
		Kemandirian

Angket disebarakan kepada pustakawan UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry. Angket akan disebarakan kepada responden yang terpilih berjumlah 14 orang. Jumlah pertanyaan di dalam angket sebanyak 14 pertanyaan dimana nomor 1 sampai nomor 5 penulis golongkan sebagai variabel X, sementara dari nomor 6 sampai nomor 10 penulis menggolongkan sebagai variabel Y. Anget dalam penelitian ini berupa *skala likert*. Penyusunan angket tersebut mengikuti langkah-langkah yaitu menyusun daftar pertanyaan/ pernyataan dan merumuskan item-item pertanyaan dan alternative jawaban. Angket yang digunakan merupakan

¹³ Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skrifsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta:Raja Grafindo Persada, 2007), hal. 49

angket tertutup dengan empat alternative jawaban yaitu SS = sangat setuju, S = setuju, TS = tidak setuju dan STS = sangat tidak setuju.

Table 3.3
Skala Penilaian Jawaban Angket

Alternative jawaban	Bobot nilai
Sangat setuju	4
Setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

G. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil penyebaran angket, dokumentasi perpustakaan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.¹⁴ Adapun analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik sebagai berikut.

1. Analisis Korelasi

Untuk menghitung korelasi antar variabel penelitian, maka digunakan rumus korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

Σ = Jumlah

r = Korelasi

n = Banyaknya sampel

X = Variabel bebas (mata kuliah statistik)

Y = Variabel terikat (analisis data kuantitatif)

$\sum XY$ = Hasil perkalian antara variabel bebas dengan skor variabel terikat

$\sum X^2$ = Hasil perkalian kuadrat dari hasil nilai skor variabel bebas

¹⁴Sugiyono, *Metode Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*...hal. 334.

$\sum Y^2$ = Hasil perkalian kuadrat dari hasil nilai score variabel terikat

Table 3.4
Interprestasi Nilai Uji r Koefesien Korelasi

Besarnya nilai	Interprestasi
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat ¹⁵

2. Analisis Regresi

Berdasarkan metode penelitian yang penulis gunakan yaitu metode kuantitatif, maka hasil data penelitian ini nanti merupakan data kuantitatif. Dengan itu data kuantitatif akan dianalisis menggunakan analisis *Regresi Linear* Sederhana. Analisis regresi linier sederhana adalah jenis analisis yang digunakan untuk mengukur keterkaitan dua variabel yang secara teoritis dibenarkan. Untuk menghitung regresi linier sederhana, diperlukan minimal delapan langkah menurut Sugiyono sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

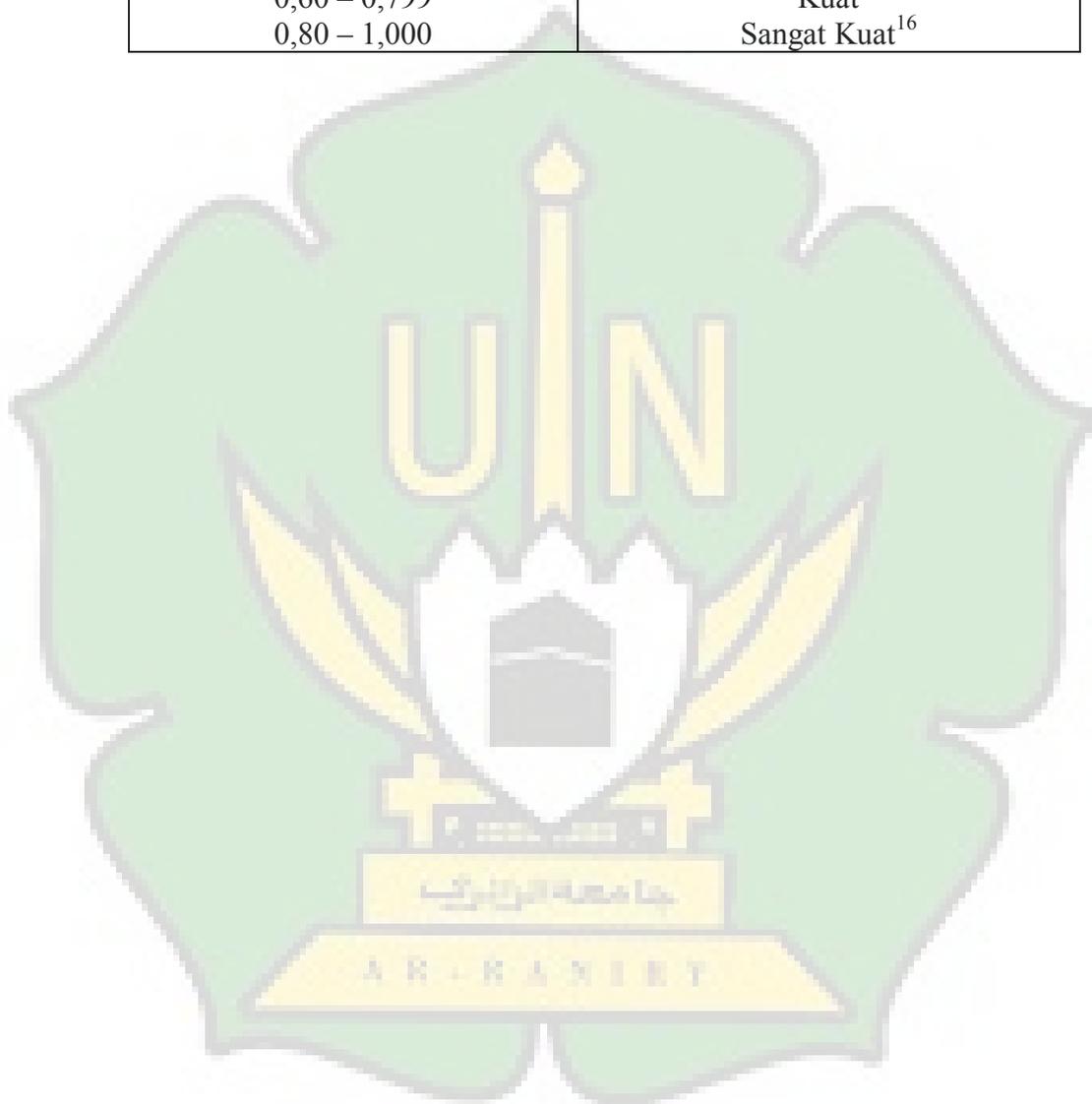
Y = Kinerja
a = Konstanta
X = *Controlling*

Kriteria yang peneliti gunakan adalah apabila $t_{\text{tabel}} \geq t_{\text{hitung}}$, maka H_0 diterima. Nilai diinterpretasikan sesuai dengan table berikut

¹⁵ *Ibid*, 231.

Table 3.5
Interprestasi Nilai t

Besarnya nilai t	Interprestasi
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat ¹⁶



¹⁶ Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hal.231

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh merupakan bagian integral Tridharma PT yang menyediakan dan mendiseminasi informasi ilmiah kepada komunitas UIN Ar-Raniry selama 7 jam per hari dan 3 jam di malam hari, serta layanan Sabtu dan Minggu. Perpustakaan menyediakan berbagai koleksi dalam bentuk buku cetak dan digital, jurnal ilmiah cetak dan e-jurnal, audiovisual, karya ilmiah online, dan konsultasi ilmiah.

Saat ini memiliki 36.000 judul buku/84000 exemplar, dan lebih 3.000 koleksi digital dikelola oleh 8 pustakawan, 2 tenaga kontrak, dan 4 tenaga administrasi. Perpustakaan memberikan jasa layanan sirkulasi, referensi, penelusuran, foto copy, konsultasi, bimbingan, dan internet gratis. Saat ini UPT Perpustakaan dipimpin oleh Dr. Syarwan Ahmad, M. LIS, yang dikukuhkan pada Agustus 2018 untuk periode 2018-2022.

Keberadaan UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh saat ini juga telah dilengkapi dengan CCTV dalam rangka menjaga keamanan dari setiap pengunjung. Tidak hanya itu CCTV juga digunakan untuk menjaga informasi yang terjadi di setiap ruangan perpustakaan. Tanpa harus menempatkan banyak tenaga kerja terpercaya di setiap sudut ruangan yang harus dijaga, CCTV dapat memantau setiap ruangan dengan sebuah monitor. Hingga saat ini sudah terdapat 10 CCTV di UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry dengan posisi penempatan yang berbeda.

Dalam mewujudkan tujuannya, UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh telah merancang visi dan misi. Adapun yang menjadi visi UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh ialah “menjadi pusat komunikasi ilmiah yang unggul, relevan, dan inovatif pada tahun 2019”. Sedangkan misi, UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh, yaitu:

1. Membangun dan mendorong pengembangan budaya akademik dalam upaya pencapaian visi dan misi UIN Ar-Raniry.
2. Merencanakan, menyediakan, mengembangkan layanan yang berkualitas dan sumber daya yang *qualified*.
3. Berupaya mengembangkan dan mendukung proses pendidikan dan pembelajaran, dan penelitian dan keilmuan, dan pengabdian masyarakat, dengan mengidentifikasi, seleksi, mengumpulkan, mengadakan koleksi perpustakaan berbasis kebutuhan, kerelevansian, kemutakhiran, dan kelestarian koleksi.
4. Menyiapkan dan melaksanakan pelayanan dan penelusuran informasi secara efektif dan efisien dengan memanfaatkan teknologi informasi (opac dan internet).
5. Membangun resources sharing dan jaringan perpustakaan baik lokal, Regional, nasional, dan international.

Dalam rangka mencapai visi dan misi tersebut, pihak UPT menyediakan berbagai fasilitas, yaitu: Buku Teks, Buku Referensi (Rujukan), Terbitan Berkala., Koleksi digital (Laporan, Skripsi), Koleksi Audio Visual, Ruang Baca, Meja

Baca, Foto Copy, Full AC, Full Wi-Fi, Ruang Internet, OPAC, Repository, E-journal.

B. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan pengaruh sistem kontroling terhadap kinerja pustaka di UPT. UIN Ar-Raniry dengan menggunakan 10 pernyataan melalui angket yang disebarakan kepada 14 pustakawan Perpustakaan UIN Ar-Raniry.

1. Uji Validitas

Pada penelitian ini peneliti menggunakan angket yang terdiri dari 10 pernyataan, 5 pernyataan variabel X (*controlling*) dan 5 pernyataan dari variabel Y (kinerja pustakawan UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry). Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, menggunakan SPSS versi 25. Uji validitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana alat pengukur dapat mengukur apa yang hendak diukur, hasil dari pengujian validitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Variabel X dan Y (14 Responden)

No. Soal	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Controlling (Variabel X)	0,583	0,532	Item soal valid
2		0,556	0,532	Item soal valid
3		0,775	0,532	Item soal valid
4		0,642	0,532	Item soal valid
5		0,577	0,532	Item soal valid
6	Kinerja Pustakawan (Variabel Y)	0,591	0,532	Item soal valid
7		0,713	0,532	Item soal valid
8		0,611	0,532	Item soal valid
9		0,633	0,532	Item soal valid
10		0,632	0,532	Item soal valid

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pengujian validitas variabel X dan variabel Y semua data dinyatakan valid karena memiliki r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} pada jumlah responden $N = 14$, maka nilai r_{tabel} adalah 0,532 pada taraf signifikan 5% dan dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan setelah semua butir pernyataan valid. Pengujian reliabilitas dimaksud untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten dan dapat dipercaya. Pengujian ini dilakukan secara statistik menggunakan uji *Cronbach Alpha* dengan bantuan SPSS versi 25.

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Variabel Y
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.820	10

Berdasarkan tabel 4.2. dapat diketahui *Alpha Cronbach* untuk masing masing variabel sistem *controlling* (X) dan kinerja pustakawan UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry (Y) diperoleh nilai Alpha sebesar 0,820 lebih besar dari 0,6.

3. Deskriptif Hasil Penelitian

Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan angket mengenai pengaruh sistem *controlling* terhadap kinerja pustakawan di UPT. UIN Ar-Raniry yang berjumlah 14 pustakawan. Angket yang dibagikan berbentuk pernyataan dengan skala pengukuran menggunakan *Skala Likert*. Hasil perhitungan nilai angket menggunakan aplikasi SPSS versi 25, yaitu sebagai berikut:

1. Uji Korelasi

Berdasarkan uji korelasi dengan menggunakan aplikasi SPSS diperoleh nilai korelasi antara variabel X dan variabel Y sebagai berikut.

Tabel 4.3
Uji Korelasi Variabel X Terhadap Variabel Y
Correlations

		Controlling	Kinerja Karyawan
Controlling	Pearson Correlation	1	0.860**
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	14	14
Kinerja Pustakawan	Pearson Correlation	0.860**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	14	14

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

Tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah sampel yang diteliti sebanyak 14 orang pustakawan. Hasil perhitungan melalui output SPSS menunjukkan variabel X (sistem controlling) memiliki pengaruh terhadap variabel Y (kinerja pustakawan) dengan nilai angka *pearson correlation* variabel *controlling* 1 sedangkan pengaruhnya pada variabel kinerja korelasi sebesar 0,860 artinya pengaruh variabel X terhadap Y tergolong kategori kuat. Begitu juga pada variabel kinerja pustakawan diperoleh *pearson correlation* pada variabel *controlling* sebesar 0,860 dan variabel kinerja pustakawan diperoleh 1. Hal ini ditandai dari hasil uji korelasi diperoleh nilai Sig sistem controlling = 0,000 < dari 0,05. Begitu juga nilai Sig kinerja pustakawan diperoleh 0,000 < 0,05.

4. Pengujian Regresi

Regresi merupakan sebuah alat statistik yang memberikan penjelasan tentang pola hubungan (model) antara dua variabel atau lebih. Tujuan utama

regresi yaitu mengetahui bagaimana menghitung suatu perkiraan atau persamaan regresi yang akan menjelaskan pengaruh hubungan antara dua variabel.¹ Dalam analisis regresi dikenal 2 jenis variabel yaitu:

- a. Variabel responden disebut juga variabel dependen yaitu variabel yang keberadaannya dipengaruhi oleh variabel lainnya dan dinotasikan dengan variabel Y.
- b. Variabel predictor disebut juga dengan variabel independen yaitu variabel yang bebas (tidak dipengaruhi oleh variabel lainnya) dan dinotasikan dengan X.

Teknik analisis data penulis menggunakan bantuan program SPSS versi 25 untuk mengetahui analisis regresi sederhana yang bertujuan untuk mengetahui seberapa pengaruh antara variabel X dan Y. Berdasarkan variabel X dan Y yang telah dikumpulkan dapat diperoleh hasil olahan dari analisis pengaruh tersebut, maka dapat dibentuk persamaan regresi linier sederhana yaitu:

$$Y = a + bX$$

Tabel 4.4
Uji Regresi Variabel X Terhadap Variabel Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.111	2.301		0.917	0.000
	Controlling	0.951	0.163	0.860	5.834	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

¹ Khatib A. Latief. *Modul Statistik Untuk Pengolahan dan Analisis Data* (Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry: Banda Aceh, 2015), 40.

Berdasarkan tabel 4.4 di atas maka dapat dijelaskan bahwa nilai constant variabel controlling diperoleh sebesar 0,951 dengan tingkat error sebesar 0,163. Sementyara angka Beta menunjukkan sebesar 0,680 sedangkan nilai uji t atau uji hipotesis menunjukkan angka sebesar 5,834 dengan taraf signifikan 0,000.

Tabel *Coefficients^a* : pada tabel bagian ini diketahui nilai Constant (a) sebesar 2,111 sedangkan nilai X (b / koefisien regresi) sebesar 0,951, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 2,111 + 0,951 X$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan :

- a. Konstanta sebesar 2,111 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja pustakawan adalah sebesar 2,111.
- b. Koefisien regresi X sebesar 0,951 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai X, maka nilai Y bertambah 0,951 Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X (sistem controlling) terhadap Y (kinerja pustakawan) adalah Positif.

Pengambilan keputusan dalam uji regresi sederhana

- a. Berdasarkan nilai signifikansi : dari tabel *Coefficients* diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel controlling (X) berpengaruh terhadap kinerja pustakawan (Y).
- b. Berdasarkan nilai t : diketahui nilai t_{hitung} sebesar $0,860 < t_{tabel}$ 1,76 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel sistem controlling (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja pustakawan (Y).

5. Pembuktian Hipotesis

Untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka penulis melakukan pengujian dengan berpedoman pada ketentuan berikut :

H_a : Terdapat pengaruh sistem controlling terhadap kinerja pustakawan di UPT.

UIN Ar Raniry.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh sistem controlling terhadap kinerja pustakawan di UPT. UIN Ar-Raniry.

Tabel 4.5
Uji Uji Hipotesis Variabel X Terhadap Variabel Y
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	65.961	1	65.961	34.039	0.000 ^b
	Residual	23.254	12	1.938		
	Total	89.214	13			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Controlling

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil untuk nilai F_{hitung} sebesar 34,039 langkah selanjutnya membandingkan besarnya F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan menghitung $df = N-2$ terlebih dahulu. Adapun $df = (14-2) = 12$, maka diperoleh nilai F_{tabel} pada taraf signifikan 5% sebesar 3,89. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $34,039 > 3,89$, yang berarti *Hipotesis Alternatif* (H_a) diterima sedangkan *Hipotesis Nol* (H_0) ditolak. Dengan demikian terdapat pengaruh sistem controlling terhadap kinerja pustakawan di UPT. UIN Ar Raniry.

6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa persen pengaruh variabel X (sistem controlling) terhadap variabel Y (kinerja pustakawan), sebagai mana terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.6
Uji Determinasi Variabel X Terhadap Variabel Y
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.860 a	0.739	0.718	1.392

a. Predictors: (Constant), Controlling

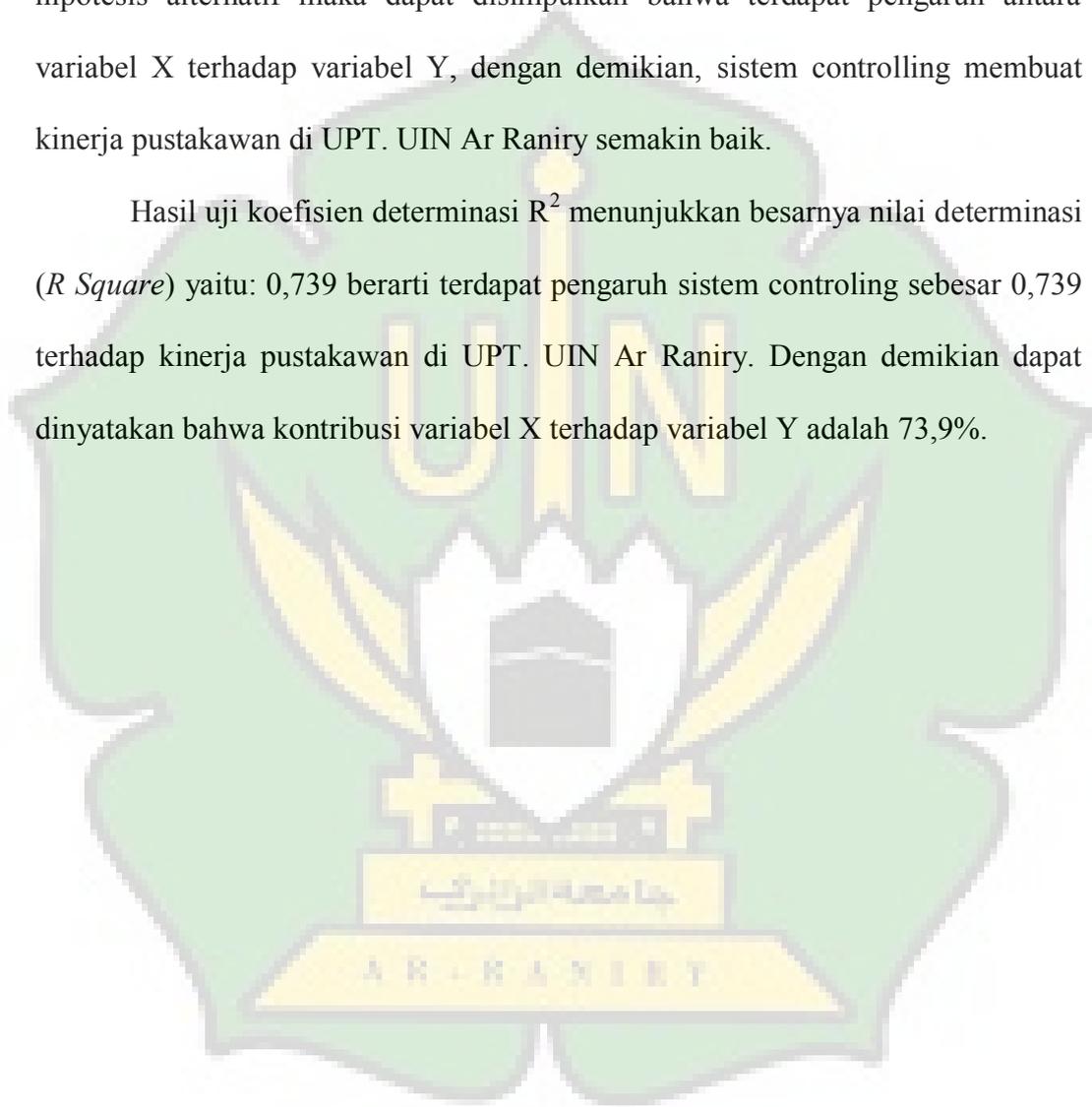
Hasil uji determinasi atau tingkat persentase pengaruh variabel controlling terhadap kinerja pustakawan diperoleh nilai R sebesar 0,860 sedangkan nilai R Square sebesar 0,739 dengan tingkat standar error sebesar 1.392. Tabel *Model Summary* juga menjelaskan besarnya nilai Determinasi (*R Square*) yaitu: 0,739 dan menjelaskan besarnya presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat disebut koefisien determinan penguadratan. Pada kolom *R Square* menjelaskan bahwa pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) sebesar 73,9% dan sisanya 26,1% dipengaruhi oleh yang lain. Hal ini menunjukkan bahwa adanya sistem controlling mempengaruhi kinerja pustakawan sebesar 73,9% sedangkan sisanya 26,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan di atas, bahwa sistem controlling berpengaruh terhadap kinerja pustakawan di UPT. UIN Ar Raniry, hal tersebut dibuktikan dengan hasil pengujian Korelasi *Product Moment* yang penulis lakukan, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti sistem controlling berpengaruh kuat terhadap kinerja pustakawan di UPT. UIN Ar Raniry. Hasil uji regresi linier yang penulis lakukan menunjukkan

terdapat pengaruh yang positif antara sistem controlling terhadap kinerja pustakawan di UPT. UIN Ar Raniry dari hasil pengujian yang dicapai yaitu $F_{hitung} 34,039 > F_{tabel} 3,89$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan diterimanya hipotesis alternatif maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y, dengan demikian, sistem controlling membuat kinerja pustakawan di UPT. UIN Ar Raniry semakin baik.

Hasil uji koefisien determinasi R^2 menunjukkan besarnya nilai determinasi (*R Square*) yaitu: 0,739 berarti terdapat pengaruh sistem controlling sebesar 0,739 terhadap kinerja pustakawan di UPT. UIN Ar Raniry. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kontribusi variabel X terhadap variabel Y adalah 73,9%.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa sistem kontroling berpengaruh terhadap kinerja pustakawan di UPT. UIN Ar Raniry. Dimana hasil uji regresi linier diperoleh $F_{hitung} 34,039 > F_{tabel} 3,89$, yang mengatakan terdapat pengaruh sistem *controlling* membuat kinerja pustakawan di UPT. UIN Ar Raniry. Sedangkan besarnya nilai determinasi 0,739 berarti terdapat pengaruh sistem *controlling* sebesar 0,739 (73,9%) terhadap kinerja pustakawan UPT. UIN Ar Raniry. Artinya semakin tinggi nilai controlling maka semakin tinggi hasil kinerja pustakawan di Perpustakaan UIN Ar-Raniry.

B. Saran

Agar kajian ini dapat terealisasikan, maka penulis mengajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Kepada pihak UPT. UIN Ar Raniry, agar terus meningkatkan sistem pengawasan terhadap berbagai unsur karyawannya terutama bagi kalangan pustakawan, agar kinerja dapat dihasilkan dengan baik.
2. Kepada pustakawan, agar terus berupaya meningkatkan kinerjanya dengan penuh semangat dan ketulusan, tanpa harus dilakukan pengawasan terencana berkelanjutan oleh pihak UPT. UIN Ar Raniry.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong dan Baron dalam Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- Aulianto, Sistem Pengawasan Manajemen Dan Kinerja Organisasi Layanan Publik (Studi Kasus Desain Sistem Pengawasan Manajemen dan Kinerja Melalui *Business Process Modelling and Notation* pada Layanan ISSN PDII LIPI), *Jurnal Organizational Communication Conference Volume 1 Nomor 2*, 2019
- Azis, *Pustakawan Sebagai Tenaga Professional Di Bidang Perpustakaan, Informasi dan Dokumentasi*, (JKDMM: Jurnal Kepustakawanan dan Masyarakat Membaca. Volume 22. Nomor 1, 2006
- Azwar, *Reliabilitas dan Validitas*, Yogyakarta: Pustaka Belajar Offset, 2000
- Babadu, J.S dan Zain, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2001
- Baihaqi, Pengendalian (controlling) Sebagai Fungsi Manajemen Perpustakaan dan Hubungannya Dengan Disiplin Pustakawan, *Jurnal LIBRIA: Volume 8, Nomor 1*, Banda Aceh: Unsyiah, 2016
- Darmawan, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, Surabaya: Temprina Media Grafika, 2013
- Darmawan, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, Surabaya: Temprina Media Grafika, 2015
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1996
- Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat, 2015
- Diniaty dan Muhamad, Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Perpustakaan UIN Suska Riau. *Jurnal Sains Teknologi Vol 11 Nomor 2*, 2014
- Ferdinand Augusty, *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2006.
- George, *Prinsip-Prinsip Management*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003.

- Gunawan, *Pengaruh Sistem Kontrol Berbasis Perilaku dan Hasil Terhadap Kinerja Pustakawan*, (Surabaya: Universitas Kristen Petra, 2016).
- Handayani, *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Jakarta: Haji Masagung, 1994.
- Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006
- Hugiono dan Poerwantana, *Pengantar Ilmu Sejarah*, Jakarta: Bina Aksara, 2000.
- Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.
- Husein Umar, *Metode Riset Komunikasi Organisasi*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2002.
- Kiki Fauziah, Proses Kontrol Formal dan Kontrol Sosial di Perpustakaan Perguruan Tinggi X Jakarta, *Jurnal Perpustakaan Vol 22 Nomor 4*, (Jakarta: Universitas Indonesia, 2015).
- M. Subana dan Sudrajat, *Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah*, Bandung: Pustaka Setia, 2005.
- Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, 2013.
- Mangkuprawira dan Hubeis, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2007.
- Mankunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2009.
- Manullang, *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: Rajawali Press, 1982.
- Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010.
- Masambe, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Inovasi Pemimpin Terhadap Kinerja Pustakawan Daihatsu Kharisma Manado, *Jurnal Manajemen Vol 2 Nomor 1*, 2016.
- Muhammad, Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA. ISSN 2088-0944. Vol 4. No 1*, 2014.

- Parjanti, Kartika Hendra, dan Siti Nurlela. 2014. *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Pustakawan*. Volume 12 No.1, 2012.
- Parjanti, Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Pustakawan. *Jurnal Perpustakaan Volume 12 No.1* ISSN: 1693-0827
- Patricia Farrugia, Research question, hypotheses and objectives, diakses dari: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC291219/>, pada tanggal: 6 Oktober 2019
- Pridarsanti, Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai, Dipenogoro *Journal of Accounting*, Volume 2, Nomor 3, 2013.
- Purwanto, *Psikologi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006.
- Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6*, Depok: Raja Grafindo Persada, 2014.
- Robbins, *Management*, England: Pearso, 2007.
- Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007.
- Setiawan, R, Analisis Pengaruh Kinerja Keuangan dalam Memprediksi Pertumbuhan Laba. *Jurnal Aplikasi Manajemen Vol. 10 No. 3*, 2012.
- Soewartojo, *Korupsi, Pola Kegiatan dan Penindakannya serta Peran Pengawasan dalam Penanggulangannya*, Jakarta: Restu Agung, 1995.
- Subardi, *Dasar - Dasar Manajemen*, (Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2000
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2011.
- _____, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2016.
- Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Sujarweni, V dan Poly Endrayanto, *Statistika untuk Penelitian*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Sutarno, NS, *Manajemen Perpustakaan*, Jakarta: Sagung Seto, 2006.

Syachroni, Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sma Negeri 4 Kota Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen. Volume 1 Nomor 2* tahun 2013.

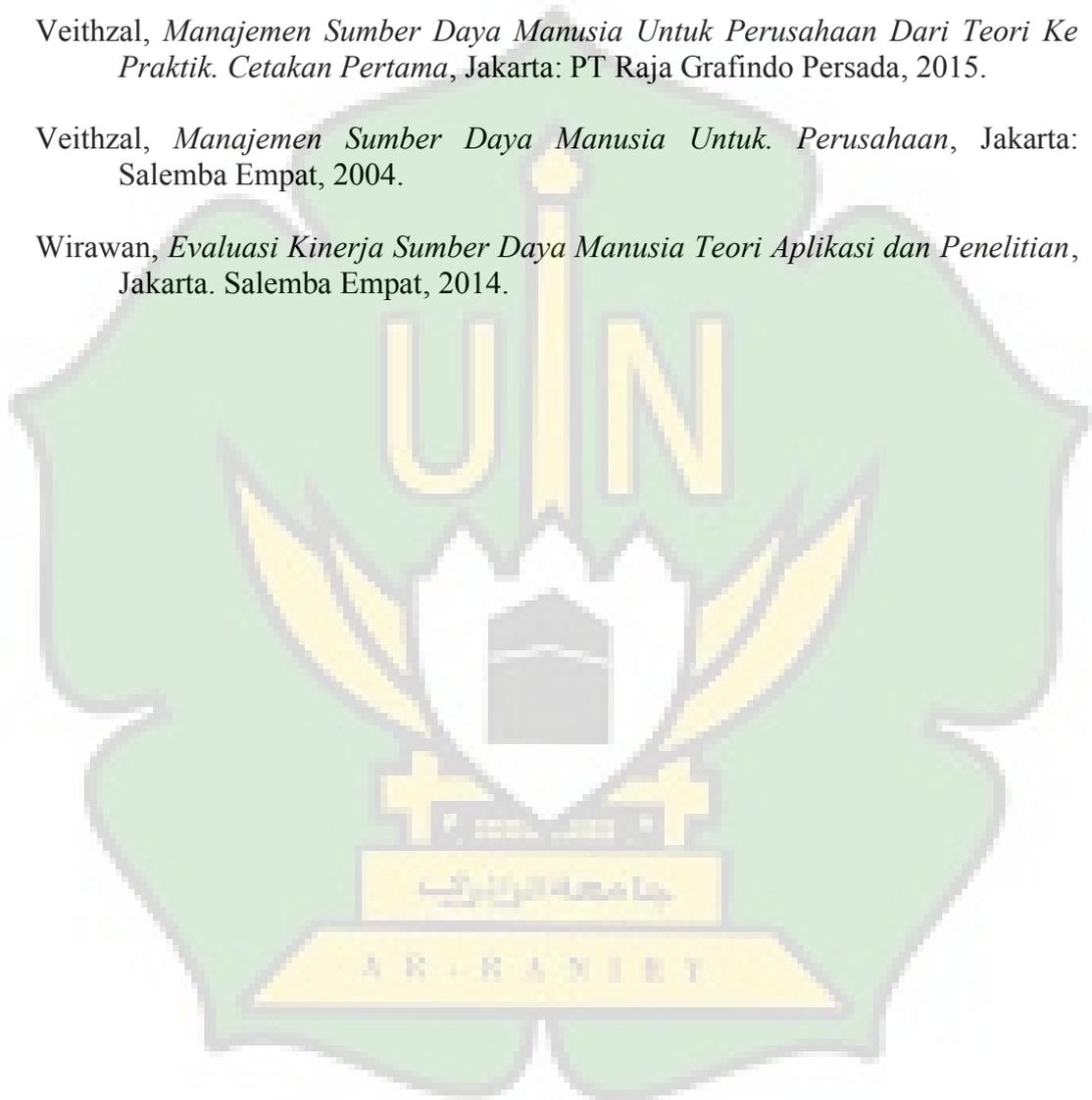
Terry dan Leslie, *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara, 2010

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan.

Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Cetakan Pertama*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015.

Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan*, Jakarta: Salemba Empat, 2004.

Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta. Salemba Empat, 2014.



DOKUMENTASI







SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA UIN AR-RANIRY
Nomor: 2180/Un.08/FAH/KP.004/12/2019
TENTANG

PENGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI
BAGI 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 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 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 tentang pengangkatan pembimbing skripsi bagi mahasiswa Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry.

Pertama : Menunjuk saudara :

1. Zubaidah, S.Ag., M.Ed. (Pembimbing Pertama)
2. Suraiya, S.Ag., M.Pd. (Pembimbing Kedua)

Untuk membimbing skripsi mahasiswa

Nama : Sariani

NIM : 150503019

Prodi : S1 Ilmu Perpustakaan

Judul : Pengaruh Sistem Kontroling terhadap Kinerja Pustakawan di UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry

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

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 31 Desember 2019 M
05 Jumadil Awal 1441 H

Tembusan:

1. Rektor UIN Ar-Raniry;
2. Dekan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry;
3. Ketua Prodi S1 Ilmu Perpustakaan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry;
4. Yang bersangkutan untuk dimaklumi dan dilaksanakan.
5. Arsip





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

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

Nomor : 392/Un.08/FAH.I/PP.00.9/08/2020
Lamp : -
Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,
Kepala UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry

Assalamu'alaikum Wr.Wb.
Pimpinan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **SARIANI / 150503019**
Semester/Jurusan : **X / Ilmu Perpustakaan**
Alamat sekarang : **Lorong PBB Utama No. 9 Kopelma Darussalam, Banda Aceh**

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Adab dan Humaniora bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul ***Pengaruh Sistem Kontroling terhadap Kinerja Pustakawan di UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry***

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

Banda Aceh, 18 Agustus 2020
an. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan,



*Berlaku sampai : 18 November
2020*

Dr. Phil. Abdul Manan, S.Ag.,M.Sc., M.A.



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
UPT. PERPUSTAKAAN**

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651-7552921, 7551857 Fax. 0651 - 7552922
Situs:www.ar-raniry.ac.id e-mail: library@ar-raniry.ac.id

IZIN PENELITIAN

Nomor : B-252Un.08/UPT.1/PP.00.9/08/2020

Berdasarkan surat dari Pimpinan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry Banda Aceh tanggal 18 Agustus 2020, tentang penelitian ilmiah mahasiswa, dengan ini Kepala UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry **memberikan izin** kepada :

Nama/NIM : **SARIANI / 150503019**
Semester/Jurusan : **X / Ilmu Perpustakaan**
Alamat : **Lorong PBB Utama No. 9 Kopelma Darussalam, Banda Aceh**
Judul Skripsi : ***Pengaruh Sistem Kontroling terhadap Kinerja Pustakawan di UPT.
Perpustakaan UIN Ar-Raniry.***

Untuk melakukan penelitian di UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry, terhitung mulai sejak surat izin ini di keluarkan sampai dengan selesai.

Demikianlah surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Banda Aceh, 24 Agustus 2020

Kepala



[Handwritten Signature]
Dr. Sarwan Ahmad, MLIS



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH**

UPT. PERPUSTAKAAN

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651-7552921, 7551857 Fax. 0651 - 7552922
Situs:www.ar-raniry.ac.id e-mail: library@ar-raniry.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : B- 257/Un.08/UPT.1/PP.00.9/09/2020

Kepala UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry menerangkan bahwa :

Nama/NIM : **SARIANI / 150503019**
Semester/Jurusan : **X / Ilmu Perpustakaan**
Alamat : **Lorong PBB Utama No. 9 Kopelma Darussalam, Banda Aceh**
Judul Skripsi : ***Pengaruh Sistem Kontroling terhadap Kinerja Pustakawan di UPT.
Perpustakaan UIN Ar-Raniry.***

Telah melakukan penelitian di UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry mulai dari tanggal 24 Agustus 2020 s/d 2 Mei 2020.

Demikianlah surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Banda Aceh, 2 Mei 2020

Kepala



[Signature]
Syaifwan Ahmad

**PENGARUH SISTEM KONTROLING TERHADAP KINERJA
PUSTAKAWAN DI UTP. PERPUSTAKAAN UIN AR-RANIRY**

Variabel *Controlling* (X)

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Pengawasan kinerja pustakawan mempengaruhi kenaikan jabatan				
2	Pengawasan kinerja pustakawan mempengaruhi kenaikan gaji				
3	Pengawasan kinerja pustakawan membuat masa perpanjangan kontrak saya				
4	Pengawasan membuat kinerja saya selalu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi				
5	Saya mengikuti pelatihan yang disarankan pimpinan untuk meningkatkan kinerja				

Variabel Kinerja Pustakawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Setiap pekerjaan yang saya kerjakan selalu memperoleh hasil yang sempurna (kualitas)				
2	Setiap langkah dalam pekerjaan selalu terselesaikan dengan baik tanpa kendala (kuantitas)				
3	Setiap pekerjaan yang saya kerjakan selalu terselesaikan tepat waktu				
4	Jam kerja saya manfaatkan semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan				
5	Saya mengerjakan pekerjaan selalu berupaya mandiri tanpa bantuan orang lain				