

**HUBUNGAN ANTARA SEMANGAT KERJA DENGAN
KEPUASAN KERJA TENAGA PERPUSTAKAAN FAKULTAS
KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN UNIVERSITAS
SYIAH KUALA**

SKRIPSI

Oleh:

PUTRI NURDINI

Mahasiswa Fakultas Adab dan Humaniora

Prodi Ilmu Perpustakaan

NIM: 180503054



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

SKRIPSI

**HUBUNGAN ANTARA SEMANGAT KERJA DENGAN KEPUASAN
KERJA TENAGA PERPUSTAKAAN FAKULTAS KEGURUAN DAN
ILMU PENDIDIKAN UNIVERSITAS SYIAH KUALA**

Diajukan Kepada Fakultas Adab dan Humaniora
UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Studi Program Sarjana (S-1) ilmu perpustakaan

Diajukan Oleh:

PUTRI NURDINI
NIM.180503054

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

Disetujui Oleh:

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

Pembimbing

Pembimbing II

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

Asnawi, S.IP., M.IP
NIP.198811222020121010

SKRIPSI

**Telah Dinilai Oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry Banda Aceh dan
Dinyatakan Lulus Serta Diterima Sebagai Tugas Akhir Penyelesaian
Program Strata satu (SI) Ilmu Perpustakaan**

Pada/Hari Tanggal

**Selasa, 4 Juli 2023
6 Zulhijjah 1444 H**

**Darussalam- Banda Aceh
PANITIA UJIAN MUNAQASYAH SKRIPSI**

Ketua

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

Sekretaris

**Asnawi, S.IP., M.IP
NIP.198811222020121010**

Penguji I

**Drs. Syukrinur, M.L.I.S.
NIP. 196801252000031002**

Penguji II

**T. Mulkan Safri, M.IP
NIP. 1991010820119031007**

Mengetahui

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

**Syarifuddin, M.A, Ph.D
NIP: 197001011997031005**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Putri Nurdini
Nim : 180503054
Jenjang : Srata Satu (S1)
Prodi : Ilmu Perpustakaan
Judul Skripsi : Hubungan Antara Semangat Kerja dengan Kepuasan Kerja
Tenaga Perpustakaan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Syiah Kuala

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

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banda Aceh, 08 Juni 2023
Yang menyatakan,

AR - R A



Putri Nurdini
NIM.180503054

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “**Hubungan Antara Semangat Kerja dengan Kepuasan Kerja Tenaga Perpustakaan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Syiah Kuala**”. Shalawat beserta salam penulis persembahkan keharibaan Nabi besar Muhammad SAW. Yang telah memberikan pencerahan bagi kita umatnya, sehingga dapat merasakan nikmatnya iman dan islam. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat mencapai gelar Strata Satu (SI) pada Program Studi Ilmu Perpustakaan Fakultas Adab dan Humaniora, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

Skripsi ini penulis persembahkan kepada kedua orang tua sebagai hasil dari jerih payah dalam membantu menyemangati dan membiayai penulis selama proses perkuliahan. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ayahanda **Marwan (Alm)** dan ibunda **Ansariah** yang selalu memberikan semangat dan dukungan, serta doa yang selalu diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada semua pihak yang telah membantu penulisan skripsi ini. Oleh karena itu penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang setulusnya kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan kesempatan, Kesehatan, rahmat, karunia, dan hidayah-nya yang tak terhingga sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik;
2. Bapak Syarifuddin, M.Ag Ph.D selaku Dekan Fakultas Adab dan Humaniora;
3. Bapak Mukhtaruddin, M.LIS, selaku ketua prodi Ilmu Perpustakaan;
4. Bapak T. Mulkan Safri, M.IP. selaku sekretaris prodi Ilmu Perpustakaan;
5. Ibu Suraiya, S.Ag., M.Pd. dan Bapak Asnawi, S.IP., M.IP selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah memberikan bantuan, bimbingan, ide, pengorbanan waktu, tenaga, dan pengarahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan;
6. Bapak Drs. Syukrinur, M.L.I.S. dan Bapak T. Mulkan Safri, M.IP. selaku penguji I dan penguji II sidang skripsi yang telah memberikan kritik dan saran kepada peneliti;
7. Kepada seluruh dosen prodi Ilmu Perpustakaan, besar rasa terimakasih penulis ucapkan atas ilmu yang telah diberikan selama ini;
8. Bapak Muzahar, S.IP. dan ibu Maulidiaton, S.IP. serta seluruh Tenaga Perpustakaan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Syiah Kuala yang telah memberikan izin dan waktunya dalam menyelesaikan skripsi ini;
9. Terkhusus dan istimewa kedua orang tuaku tercinta Ayah Marwan (Alm) dan Ibu Ansariah yang selalu ada untuk mendoakan, memberikan

kasih sayang, waktu, tenaga, dan memberikan semangat yang tiada hentinya selalu memberikan dukungan moral dan material;

10. Teristimewa kepada kakak kandung Herlina Sari, Putri Nurdina, Agus Syahputra, Afzalul Zikri, serta seluruh keluarga besar yang telah mengasihi, mendoakan dan memberikan kasih sayang;

11. Kepada teman-teman dan sahabat Riskya Humaira, Syafari Yunus, Bunda Murni, Iti Najia, Ami Marjan, dan semua teman-teman SI Ilmu Perpustakaan Leting 2018 khususnya yang telah memberikan bantuan berupa doa, dukungan, saran, dan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Dengan ini, penulis berharap semoga Allah akan membalas segala kebaikan yang telah diberikan. Penulis menyadari di dalam skripsi ini banyak terdapat kekurangan. Besar harapan penulis agar mendapatkan kritik dan saran yang sifatnya membangun guna tercapainya kesempurnaan skripsi ini.

جامعة الرانيري

Banda Aceh, 08 juni 2023

A R - R A N I R Y Penulis

Putri Nurdini
180503054

DAFTAR ISI

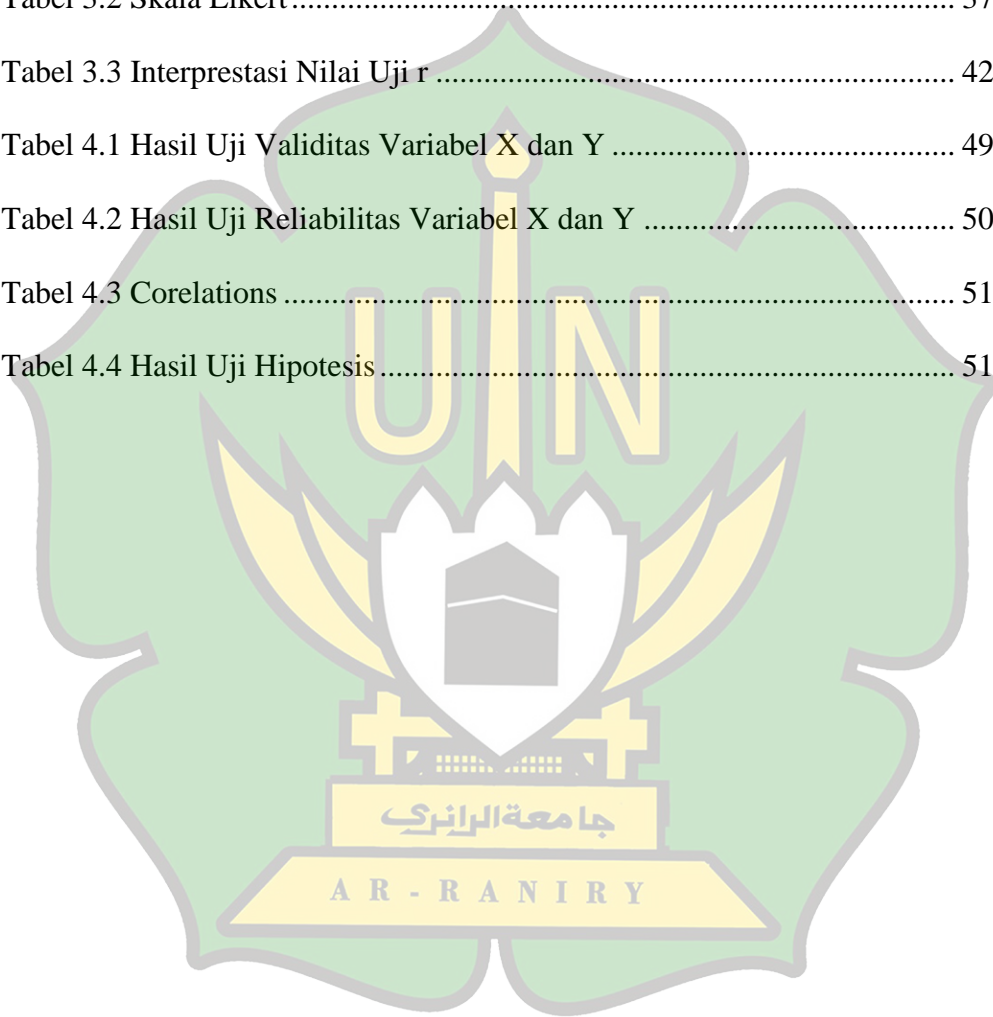
LEMBARAN JUDUL	
PENGESAHAN PEMBIMBING	
PENGESAHAN SIDANG	
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	4
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
E. Definisi Operasional.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI	10
A. Kajian Pustaka.....	10
B. Semangat Kerja Tenaga Perpustakaan	13
1. Pengertian Semangat Kerja Tenaga Perpustakaan	13
2. Aspek-aspek untuk mengukur Semangat Kerja Tenaga Perpustakaan	15
3. Cara meningkatkan Semangat Kerja Tenaga Perpustakaan.....	18
4. Indikator Semangat Kerja Tenaga Perpustakaan	20
C. Kepuasan Kerja Tenaga Perpustakaan	23
1. Pengertian Kepuasan Kerja Tenaga Perpustakaan	25
2. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja	25
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Tenaga Perpustakaan	27
4. Indikator Kepuasan Kerja	32
D. Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja Tenaga Perpustakaan.....	33
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Rancangan Penelitian	33

B. Lokasi dan Waktu Penelitian	34
C. Populasi dan Sampel Penelitian	34
D. Hipotesis Penelitian.....	35
E. Teknik Pengumpulan Data.....	36
F. Validitas dan Reliabilitas	38
G. Teknik Analisis Data.....	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	43
B. Hasil Penelitian	48
C. Pembahasan dan Hasil Penelitian.....	52
BAB V PENUTUP	54
A. Kesimpulan	54
B. Saran.....	54
DAFTAR PUSTAKA	55
LAMPIRAN.....	65
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	87



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Variabel Penelitian	36
Tabel 3.2 Skala Likert	37
Tabel 3.3 Interpretasi Nilai Uji r	42
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel X dan Y	49
Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y	50
Tabel 4.3 Corelations	51
Tabel 4.4 Hasil Uji Hipotesis	51



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1: Surat Keputusan Pembimbing Skripsi dari Dekan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry Banda Aceh
- Lampiran 2: Surat Rekomendasi Izin Penelitian dari Dekan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry Banda Aceh
- Lampiran 3: Surat Keterangan Selesai Penelitian dari Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Syiah Kuala
- Lampiran 4: Angket Penelitian dengan Tenaga Perpustakaan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Syiah Kuala
- Lampiran 5: Lampiran Tabulasi Data Validitas
- Lampiran 6: Lampiran Hasil Uji reliabilitas Variabel X dan Y
- Lampiran 7: Tabulasi Data Hasil Angket Penelitian, Uji Korelasi dan Hipotesis
- Lampiran 8: Lampiran Dokumentasi Selama Penelitian di Perpustakaan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Syiah Kuala
- Lampiran 9: Daftar Riwayat Hidup



ABSTRAK

Penelitian yang berjudul “Hubungan Antara Semangat Kerja dengan Kepuasan Kerja Tenaga Perpustakaan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Syiah Kuala” ini dilatar belakangi oleh masih minimnya semangat kerja Sebagian tenaga perpustakaan yang terlihat dari masuk jam kerja tidak tepat waktu dan penundaan terhadap pekerjaan pengelolaan koleksi terpakai di ruang perpustakaan, bahkan Sebagian pihak tenaga perpustakaan mengakui masih belum puas dengan kinerjanya. Rumusan masalah penelitian ini ialah apakah terdapat hubungan antara semangat kerja dengan kepuasan kerja tenaga Perpustakaan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Syiah Kuala, sedangkan tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara semangat kerja dengan kepuasan kerja tenaga Perpustakaan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Syiah Kuala. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan jenis penelitian korelasi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 6 orang dan sampel sebanyak 6 orang yang diambil dengan Teknik *total sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan koesioner yang dibagikan kepada 6 tenaga perpustakaan. Analisa data terdiri dari uji koefisien korelasi, dengan menggunakan SPSS versi 26. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat hubungan semangat kerja dengan kepuasan kerja tenaga Perpustakaan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Syiah Kuala dengan kategori sangat kuat dengan nilai angka korelasi sebesar 0,938.

Kata Kunci: *Semangat Kerja, Kepuasan Kerja Tenaga Perpustakaan*



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menjadi pustakawan adalah tentu harus siap untuk bekerja dan siap belajar di mana saja. Ketika pustakawan sudah siap dengan diri dan profesinya, maka ia akan terus semangat bekerja untuk berbagi dan berkarya demi perubahan yang lebih baik.

Semangat kerja pustakawan adalah keinginan dan kesungguhan seorang pustakawan dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya. Indikasi turunnya semangat kerja dapat dilihat dari rendahnya produktivitas, tingkat absensi yang tinggi, tingkat perputaran tenaga perpustakaan yang tinggi, tingkat kerusakan yang naik, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering terjadi dan pemogokan.¹ Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama.²

Semangat kerja juga dimaknai keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.³ Semangat kerja merupakan rasa ingin, rasa bersungguh-sungguh individu dalam menjalankan tanggung jawabnya dalam bekerja dengan

¹ Wahid, *Perpustakaan Khusus VS Covid-19: Inovasi dan Kreasi Layanan pada Masa Pandemi*, (Jakarta: Perpusnas Press, 2020), hlm 11.

² Duha, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai yang Dimediasi Oleh Kepemimpinan (Studi Pada Dinas Perpustakaan Kabupaten Nias Selatan), *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan Volume 4, Nomor 2*, (2021), hlm 103-114

³ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), hlm 102.

baik, berkepemimpinan agar dapat memenuhi pencapaian kinerja secara maksimal, keinginan, serta rasa senang pada bidang kerja yang sedang ditekuni.⁴

Indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito meliputi pertama, produktivitas tenaga perpustakaan berupa hasil kerja pustakawan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas berdasarkan waktu dan standar yang ditetapkan oleh pihak perpustakaan, jika produktivitasnya sesuai standar, maka menandakan adanya semangat kerja yang baik dikalangan pustakawan. Kedua tingkat absensi, artinya persentase kehadiran tenaga perpustakaan yang sesuai dengan waktu masuk serta pulang kerja juga menandai semangat kerja pustakawan tersebut. Ketiga, tingkat perpindahan tenaga perpustakaan yang jumlah pustakawan yang meninggalkan perpustakaan selama periode waktu tertentu juga menunjukkan adanya semangat kerja dikalangan pustakawan tersebut. Keempat, kerusakan dimana semangat kerja yang baik akan membuat tenaga perpustakaan profesional dan semangat dalam bekerja, sehingga lingkungan dan fasilitas disekitar tempat bekerja tidak mengalami kerusakan. Kelima, ialah kegelisahan tenaga perpustakaan juga menjadi tanda semangat dalam bekerja jika tenaga perpustakaan sering gelisah dalam bekerja membuat dirinya tidak bersemangat dalam bekerja. Keenam, ialah aspek tuntutan dari tenaga perpustakaan dan pemogokan kerja oleh tenaga perpustakaan dimana tenaga perpustakaan yang bersemangat terhadap pekerjaannya tentu tidak akan mogok kerja atau menuntut imbalan yang berlebihan kepada pihak perpustakaan.⁵

⁴ Al Hakim, Woro Utari dan C. Sri Hartati, *Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan*, Jurnal Manajemen Dirgantara Vol 15, No. 1, (2022), hlm 55.

⁵ Nitisemito, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2015), hlm 4.

Berbagai aspek semangat kerja di kalangan tenaga perpustakaan di atas, tentu dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya ialah kepuasan kerja. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Nitisemito dalam Darmawan bahwa faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja adalah absensi, kerja sama, kedisiplinan dan kepuasan kerja.⁶

Kepuasan kerja dimaknai sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para tenaga perpustakaan memandang pekerjaan mereka.⁷ Kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan atau kesenangan individu atas pekerjaan atau jabatan yang ia duduki dalam suatu organisasi/instansi.⁸ Kepuasan diartikan dengan tingkat perasaan positif atau negatif yang dimiliki seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaannya.⁹ Jadi kepuasan kerja pustakawan ialah rasa senang dan tidak senang terhadap pekerjaan yang dilakukan berdasarkan jabatan yang dipegang.

Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain.¹⁰ Dalam hal ini yang dimaksud dengan sikap tersebut adalah segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan seperti pengawasan supervise, gaji, kondisi kerja, pengalaman terhadap kecakapan, penilaian kerja yang adil dan tidak merugikan, hubungan sosial di dalam pekerjaan

⁶ Darmawan, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, (Surabaya: Temprina. Media Grafika, 2015), hlm 12.

⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2019), hlm 79.

⁸ Suharti, Kepuasan Kerja pustakawan Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, *Jurnal Perpustakaan*, Vol, 2 No 1 (2019): hlm 1-13

⁹ Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2016) hlm 55.

¹⁰ Giffin, *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, (Jakarta: Selemba Empat, 2016), hlm 72.

yang baik, penyelesaian yang cepat terhadap keluhan dan perlakuan yang baik dari pimpinan terhadap tenaga perpustakaan,¹¹ dalam hal ini tenaga perpustakaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang dialami tenaga perpustakaan terhadap situasi kerja dan perasaan dirinya yang disebut sebagai reaksi emosional yang dihubungkan dengan realita-realita yang dirasakan pustakawan selama bekerja sehingga menimbulkan perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas. Pustakawan akan merasa puas dalam bekerja jika aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dalam dirinya menyokong begitu juga sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pustakawan akan merasa tidak puas.

Semangat kerja dan kepuasan kerja yang menjadi fokus utama penelitian ini ialah semangat dan kepuasan kerja tenaga Perpustakaan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Syiah Kuala (USK). Berdasarkan hasil pengamatan awal yang peneliti lakukan terlihat sebagian tenaga perpustakaan masih ada yang masuk jam kerja tidak tepat waktu, serta masih terlihat juga sebagian fasilitas perpustakaan yang rusak dan kurang dijaga, bahkan buku-buku dan koleksi baca yang sudah digunakan oleh pengunjung tidak disusun kembali saat jam pulang, melainkan dirapikan saat masuk kerja selanjutnya.¹²

Permasalahan lainnya juga terkait pada aspek kepuasan, dimana Sebagian pihak tenaga perpustakaan mengakui masih belum puas dengan kinerjanya, terutama tentang gaji yang minim, sistem pengawasan yang dianggap masih kurang

¹¹ *Ibid*, hlm. 73.

¹² Hasil Observasi Pada Tanggal 20 Oktober 2022.

memuaskan serta penilaian atas pekerjaan mereka yang dianggap membedakan satu sama lainnya.¹³

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: “Hubungan Antara Semangat Kerja dengan Kepuasan Kerja Tenaga Perpustakaan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Syiah Kuala”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini ialah apakah terdapat hubungan antara semangat kerja dengan kepuasan kerja tenaga Perpustakaan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Syiah Kuala.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui hubungan antara semangat kerja dengan kepuasan kerja tenaga Perpustakaan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Syiah Kuala.

D. Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Kajian ini bermanfaat sebagai memperkaya khazanah ilmu pengetahuan khususnya terkait hubungan antara semangat kerja dengan kepuasan kerja Tenaga Perpustakaan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas

¹³ Wawancara dengan Salah Satu Tenaga Perpustakaan FKIP USK, 20 Oktober 2022

Syiah Kuala. Kajian ini juga 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 pustakawan, bermanfaat sebagai bahan evaluasi atas kepuasan kerja dan semangat kerja tenaga perpustakaan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Syiah Kuala.
- b. Bagi peneliti lanjutan, kajian ini dapat menjadi salah satu rujukan untuk melakukan kajian lebih lanjut tentang hal-hal lain yang berkaitan dengan hubungan antara semangat kerja dengan kepuasan kerja tenaga Perpustakaan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Syiah Kuala.

E. Definisi Operasional

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

1. Semangat Kerja

Semangat kerja sangat dibutuhkan oleh seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena semangat kerja menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja. Nitisemito mengemukakan semangat kerja sebagai suatu sikap individu dan kelompok yang menunjukkan adanya kemauan untuk bekerja sama dengan

orang lain secara maksimal sesuai dengan kepentingan perpustakaan.¹⁴ Semangat kerja adalah kemauan individu untuk bekerja sama dengan disiplin dan rasa tanggung jawab terhadap kegiatannya.¹⁵ Indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito meliputi produktivitas tenaga perpustakaan, tingkat absensi, tingkat perpindahan tenaga perpustakaan, kerusakan fasilitas perpustakaan, kegelisahan tenaga perpustakaan, tuntutan dari tenaga perpustakaan dan pemogokan kerja oleh tenaga perpustakaan.¹⁶

Adapun semangat kerja yang dimaksud dalam penelitian ini ialah semangat kerja tenaga perpustakaan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Syiah Kuala (USK) yang melakukan pekerjaan dengan giat dengan cara memperkecil kekeliruan dalam pekerjaan, meningkatkan rasa tanggung jawab, serta dapat menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah ditetapkan.

2. Kepuasan Kerja

Pekerjaan yang dilakukan seorang tenaga perpustakaan tentu harus membuat dan merasakan kepuasan, atas apa yang dilakukannya agar tidak membuat pekerja bosan atas pekerjaan tersebut. Hasibuan mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.¹⁷ Kepuasan kerja menurut Hantula adalah tanggung jawab

¹⁴ Nitisemito, *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE UGM, 2016), hlm 42.

¹⁵ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hlm 51.

¹⁶ Nitisemito, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2015), hlm 4.

¹⁷ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), hlm 43.

pemimpin untuk mempertahankan tenaga perpustakaan dan organisasinya.¹⁸ Adapun indikator atau ciri-ciri orang yang puas terhadap pekerjaannya antara lain: (1) rasa bangga terhadap pekerjaannya, (2) menyenangkan dan mencintai pekerjaan, (3) bergairah dan bahagia dengan pekerjaan, (4) bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, (5) jumlah tenaga perpustakaan yang absen berkurang, (6) pengambilan keputusan dengan perilaku yang baik dan (7) penampilan tenaga perpustakaan yang semakin baik.¹⁹

Adapun kepuasan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini ialah kepuasan kerja tenaga perpustakaan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Syiah Kuala (USK) terkait baik berupa sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan perasaan suka terhadap pekerjaan sebagai tenaga perpustakaan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Syiah Kuala (USK).

3. Tenaga Perpustakaan

Tenaga perpustakaan secara umum dimaknai sebagai pihak-pihak yang terlibat dalam pengelolaan sebuah perpustakaan, baik pustakawan maupun tenaga teknis perpustakaan. Soeatminah mengemukakan tenaga perpustakaan adalah tenaga yang berwenang dan mampu diserahi tugas menyelenggarakan suatu perpustakaan, tenaga perpustakaan perlu memiliki pendidikan khusus di

¹⁸ Hantula, *Job Satisfaction: The Management Tool and Leadership Responsibility*. Journal of Organizational Behaviour Management, vol. 35 (1-2), (2015), hlm 81.

¹⁹ Widiyanti, *Psikologi dalam Perusahaan*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2017), hlm 56.

bidang perpustakaan.²⁰ Tenaga perpustakaan petugas perpustakaan adalah seseorang yang telah diangkat oleh pejabat yang berwenang untuk menjabat atau melaksanakan tugas-tugas sehubungan dengan penyelenggaraan perpustakaan karena dianggap telah memenuhi syarat-syarat tertentu.²¹

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan tenaga perpustakaan adalah seorang tenaga petugas yang diberi wewenang untuk menjalankan kegiatan kerja di perpustakaan agar perpustakaan dapat berfungsi secara optimal. Adapun tenaga perpustakaan yang dimaksud dalam penelitian ini ialah tenaga perpustakaan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Syiah Kuala (USK) yang mencakup pustakawan dan tenaga perpustakaan.

²⁰ Soeatminah, *Perpustakaan, Kepustakawanan dan Pustakawan*, (Yogyakarta: Kanisius, 2012), hlm 21.

²¹ Bafadal Ibrahim, *Pengelolaan Perpustakaan Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara. 2016), hlm 175.

BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

Penelitian ini mengkhususkan pada hubungan antara semangat kerja dengan kepuasan kerja tenaga Perpustakaan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Syiah Kuala (USK). Untuk mempermudah penulis dalam memahami kajian ini, penulis menganalisa beberapa kajian terdahulu yang memiliki relevansi dengan apa yang dikaji, diantaranya penelitian yang relevan adalah:

Kajian yang ditulis oleh Kusuma pada tahun 2019 berjudul “*Pengaruh Semangat Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Tenaga perpustakaan Pada Dinas Perpustakaan Kabupaten Indragiri Hulu*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh semangat kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja tenaga perpustakaan pada Dinas Perpustakaan Kabupaten Indragiri Hulu. Jenis penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat korelasi. Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan metode *interview* dan *questioner* dalam upaya pengumpulan data dengan jumlah sampel 78 orang tenaga perpustakaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja terdapat pengaruh yang sangat kuat atau positif dengan nilai regresi sebesar 0.915 berarti mendekati 1 dan angka persentase sebesar 81.3% sedangkan sisanya sebesar 18.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.²²

²² Kusuma, Pengaruh Semangat Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Kabupaten Indragiri Hulu, *Jurnal Ilmu Perpustakaan*, Vol 10 No 3 (2019), hlm 351.

Penelitian di atas, memiliki persamaan dan perbedaan mendasar dengan penelitian yang peneliti lakukan. Persamaan terlihat pada variabel semangat kerja dan metode yang digunakan sama yakni menggunakan penelitian kuantitatif. Namun, yang membedakan ialah penelitian sebelumnya menjadikan kedisiplinan kerja sebagai variabel terikatnya, sedangkan penelitian ini menjadikan kepuasan kerja sebagai variabel terikatnya. Lokasi dan sampel yang diteliti juga beda, dimana penelitian sebelumnya mengambil lokasi dan sampelnya tenaga perpustakaan pada Dinas Perpustakaan Kabupaten Indragiri Hulu.

Penelitian M. Sidik pada tahun 2020 berjudul "*Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga perpustakaan Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kepuasan Kerja tenaga perpustakaan Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe, metode yang digunakan bersifat kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga perpustakaan negeri sipil Dinas Perhubungan Konawe sebanyak 71 dengan metode sensus. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Semangat kerja yang meliputi; keterlibatan kerja, rasa kebersamaan, hubungan spiritual, pengalaman mistis, mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga perpustakaan signifikan variabel semangat kerja sebesar 0,00 lebih kecil dari α 0,05. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe.²³

²³ M. Sidik, Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe, *Jurnal JBI Vol 4 No 2* (2020), hlm. 43.

Penelitian di atas juga memiliki persamaan dan perbedaan mendasar dengan penelitian yang peneliti lakukan. Persamaan terlihat pada variabel semangat kerja, kepuasan kerja dan metode yang digunakan sama yakni menggunakan penelitian kuantitatif. Namun, yang membedakan ialah lokasi sampel penelitian, dimana penelitian sebelumnya menjadikan lokasi dan sampel tenaga perpustakaan pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe.

Penelitian Hartono pada tahun 2018 berjudul “*Kepuasan kerja Pustakawan: Studi hubungan motivasi kerja dan sikap terhadap profesi Pustakawan dengan kepuasan kerja Pustakawan Fungsional di Perpustakaan Nasional RI*”. Penelitian ini bertujuan (1) untuk mengkaji hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja pustakawan fungsional (2) untuk mengkaji hubungan sikap terhadap profesi pustakawan dengan kepuasan kerja pustakawan fungsional dan (3) untuk mengkaji hubungan motivasi kerja dan sikap terhadap profesi pustakawan dengan kepuasan kerja pustakawan pada pustakawan fungsional Perpustakaan Nasional RI. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan survei dan instrumen pengumpulan data adalah seperangkat angket yang dibagikan kepada 100 sampel. Penelitian ini adalah (1) Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja pustakawan fungsional artinya semakin tinggi nilai motivasi kerja pustakawan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pustakawan fungsional (2) Terdapat hubungan yang signifikan antara sikap terhadap profesi pustakawan dengan kepuasan kerja pustakawan fungsional, artinya semakin tinggi nilai sikap terhadap profesi pustakawan maka semakin tinggi pula nilai kepuasan kerja pustakawan fungsional (3) Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan

kepuasan kerja pustakawan fungsional secara bersama-sama artinya semakin tinggi nilai kedua variabel bebas tersebut maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pada pustakawan fungsional di Perpustakaan Nasional RI.²⁴

Penelitian di atas juga memiliki persamaan dan perbedaan mendasar dengan penelitian yang peneliti lakukan. Persamaan terlihat pada variabel kepuasan kerja dan metode yang digunakan sama yakni menggunakan penelitian kuantitatif. Namun, yang membedakan ialah penelitian sebelumnya menjadikan motivasi kerja dan sikap terhadap profesi pustakawan sebagai variabel bebasnya, sedangkan penelitian ini menjadikan semangat kerja sebagai variabel bebasnya. Lokasi dan sampel yang diteliti juga beda, dimana penelitian sebelumnya mengambil lokasi dan sampelnya tenaga Pustakawan Fungsional di Perpustakaan Nasional RI.

B. Semangat Kerja Tenaga Perpustakaan

1. Pengertian Semangat Kerja Tenaga Perpustakaan

Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk mampu berkarya dan berkegiatan dalam pekerjaannya. Tenaga perpustakaan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi pasti mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Menurut Hasibuan semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkegiatan dalam pekerjaannya. Indikasi turunnya semangat kerja dapat dilihat dari rendahnya produktivitas,

²⁴ Hartono, Kepuasan kerja Pustakawan: Studi hubungan motivasi kerja dan sikap terhadap profesi Pustakawan dengan kepuasan kerja Pustakawan Fungsional di Perpustakaan Nasional RI, *Jurnal Perpustakaan Vol 2 No 1* (2018), hlm 20

tingkat absensi yang tinggi, tingkat perputaran tenaga perpustakaan yang tinggi, tingkat kerusakan yang naik, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering terjadi, dan pemogokan.²⁵

Menurut Nasution semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama.²⁶ Menurut Badriyah semangat kerja merupakan salah satu faktor individu yang memperoleh kinerja dan remunerasi merupakan salah satu faktor organisasi yang memperoleh kinerja tenaga perpustakaan. Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana tenaga perpustakaan bergairah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya didalam perpustakaan. Semangat kerja dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Peranan sumber daya manusia dalam perpustakaan sangat penting dalam terciptanya kelangsungan kinerja perpustakaan.²⁷

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Semangat kerja menggambarkan keseluruhan suasana yang dirasakan para tenaga perpustakaan dalam perpustakaan. Apabila tenaga perpustakaan merasa bergairah, bahagia, optimis, maka kondisi tersebut menggambarkan bahwa tenaga perpustakaan tersebut mempunyai semangat kerja yang tinggi, tetapi apabila tenaga

²⁵ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), hlm 102.

²⁶ Nasution, Pengaruh Remunerasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan, *Jurnal Akuntansi dan Bisnis Jurnal Program Studi Akuntansi*. Vol 5 No 1. hlm 71-80 (2017) Doi:10.31289/Jab.V5i1.2441

²⁷ Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan 1*. (Bandung: Pustaka Setia, 2015), hlm 34.

perpustakaan suka membantah, menyakit hati, kelihatan tidak senang maka tenaga perpustakaan tersebut mempunyai semangat kerja yang rendah.

Semangat kerja atau moral kerja merupakan sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan tenaga perpustakaan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan tanpa menambah keletihan, yang menyebabkan tenaga perpustakaan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok kerjanya, dan membuat tenaga perpustakaan tidak mudah terkena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas anggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin perpustakaan itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya darinya.

2. Aspek-Aspek untuk Mengukur Semangat Kerja Tenaga Perpustakaan

Peningkatan semangat kerja tenaga perpustakaan dalam suatu perpustakaan merupakan suatu hal yang sangat penting. tenaga perpustakaan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan memberikan keuntungan pada perpustakaan dan sebaliknya tenaga perpustakaan yang memiliki semangat kerja yang rendah dapat mendatangkan kerugian pada perpustakaan. Oleh karena itu, pimpinan perpustakaan harus mengetahui faktor-faktor yang dapat mengukur semangat kerja. Menurut Nitisemito aspek-aspek untuk mengukur semangat kerja adalah:²⁸

²⁸ Nitisemito, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2014), hlm 181-185

1. Absensi

Dikarenakan absensi menunjukkan ketidakhadiran tenaga perpustakaan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi tanpa diberi wewenang. yang tidak diperhitungkan sebagai absensi adalah diberhentikan untuk sementara, tidak ada pekerjaan, cuti yang sah libur dan pemberhentian kerja.

2. Kerja sama

Kerja sama dalam bentuk tindakan tenaga perpustakaan terhadap orang lain. Kerja sama dapat dilihat dari kesediaan tenaga perpustakaan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan perpustakaan. Selain itu, kerja sama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu di antara rekan sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan perpustakaan.

3. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para tenaga perpustakaan memandang pekerjaan mereka.

4. Kedisiplinan

Kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dalam prakteknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar dari

peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar tenaga perpustakaan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan dan di terapkan di perpustakaan.

Menurut Busro aspek-aspek semangat kerja tenaga perpustakaan dapat dilihat dari beberapa segi, yaitu:²⁹

1. Disiplin yang tinggi

Seseorang memiliki disiplin yang tinggi akan selalu bersemangat kerja.

Seseorang yang memiliki semangat kerja.

2. Kualitas untuk bertahan

Orang yang mempunyai kemampuan untuk tidak mudah menyerah, selalu ingin maju meski berbagai halangan dan rintangan dihadapi akan selalu mempunyai semangat yang tinggi.

3. Semangat berkelompok. Kemampuan kerja berkelompok merupakan kemampuan yang tidak dimiliki orang. Hal menyebabkan banyak perpustakaan yang menerima tenaga perpustakaan hanya mempunyai kemampuan kerja kelompok.

Setiawan dan Krismayani mengemukakan aspek untuk mengukur semangat kerja meliputi:³⁰

1. Antusiasme

Tenaga perpustakaan memiliki antusiasme dalam bekerja dan sadar untuk menyelesaikan pekerjaannya.

²⁹ Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Prenademia Group, 2018), hlm 44.

³⁰ Setiawan dan Krismayani, Pengaruh Pemberian Motivasi Kerja Kepala Dinas Terhadap Tenaga Perpustakaan Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Pekalongan, *Jurnal Ilmu Perpustakaan*. Vol 8 No 4 (2019), hlm 13

2. Kualitas untuk bertahan. tenaga perpustakaan mampu menerima hambatan yang ada.
3. Kekuatan untuk melawan frustrasi. tenaga perpustakaan akan berusaha serta memikirkan cara untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut.

Dari pendapat para ahli maka dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor di atas sangat mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja tenaga perpustakaan. Oleh karena itu perpustakaan harus selalu memperhatikan faktor-faktor tersebut. Apabila semangat kerja tenaga perpustakaan berada pada tingkat yang tinggi bukanlah sesuatu masalah karena hal ini merupakan harapan dari organisasi, tetapi jika semangat menurun dan berada pada tingkat yang rendah maka akan sangat merugikan pihak perpustakaan. Sehingga sangatlah penting apabila semangat dalam bekerja terus terjaga.

3. Cara Meningkatkan Semangat Kerja Tenaga Perpustakaan

Pembinaan semangat kerja tenaga perpustakaan perlu dilakukan terus menerus agar mereka menjadi terbiasa memiliki semangat kerja yang tinggi dan penuh gairah. Dengan kondisi demikian, pada tenaga perpustakaan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan kreatif. Hal ini sangat penting bagi kelangsungan hidup tenaga perpustakaan di perpustakaan. Oleh sebab itu perpustakaan harus berupaya untuk memelihara semangat kerja tenaga perpustakaan dengan melakukan berbagai cara dan kombinasi mana yang tepat. Biasanya dari perpustakaan tersebut serta tujuan yang ingin dicapai. Menurut Nitisemito cara-cara tersebut antara lain:³¹

³¹ Nitisemito, *Manajemen Personalia...*, hlm 200-201.

a. Gaji yang cukup

Setiap perpustakaan harusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada tenaga perpustakaan. Pengertian cukup disini relatif, artinya mampu dibayarkan tanpa menimbulkan kerugian bagi perpustakaan. Sehingga para tenaga perpustakaan dapat tarjamin keuangannya dalam bekerja.

b. Memperhatikan kebutuhan rohani

Selain kebutuhan materi yang berwujud gaji yang cukup, para tenaga perpustakaan membutuhkan kebutuhan rohani. Kebutuhan rohani adalah menyediakan tempat ibadah, menghormati kepercayaan orang lain.

c. Perlu menciptakan suasana santai

Suasana rutin sering kali menimbulkan kebosanan dan ketegangan bagi para tenaga perpustakaan Untuk menghindari hal tersebut, maka perlu perpustakaan sekali-kali menciptakan suasana santai dan rekreasi bersama-sama, mengadakan pertandingan olahraga antar tenaga perpustakaan yang lainnya.

d. Tempatkan tenaga perpustakaan pada posisi yang tepat

Setiap perpustakaan harus mampu menempatkan pada posisi yang tepat, artinya menempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keterampilan mereka. Ketidakpastian dalam penempatan tenaga perpustakaan bisa membuat tenaga perpustakaan bisa tidak maksimal dalam menyelesaikan tugasnya.

e. Perasaan aman dan masa depan

Semangat kerja akan tumbuh apabila para tenaga perpustakaan mempunyai perasaan aman terhadap masa depan profesi mereka, kestabilan perpustakaan biasanya modal yang dapat diandalkan untuk menjamin rasa aman bagi para tenaga perpustakaan. Cara lain yang sering digunakan perpustakaan yaitu mengadakan program pensiun.

f. Fasilitas yang memadai

Setiap perpustakaan bila memungkinkan hendaknya menyediakan fasilitas yang memadai untuk tenaga perpustakaannya. Apabila perpustakaan sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas yang memadai, maka akan timbul rasa senang dalam bekerja.

4. Indikator Semangat kerja Tenaga Perpustakaan

Semangat kerja yang tinggi adalah suatu kondisi yang sangat diharapkan oleh setiap organisasi. Untuk mengetahui apakah seseorang memiliki semangat kerja yang tinggi atau rendah maka dapat dilihat dari ciri-ciri yang terlibat dalam sikap sehari-hari. Indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh Moekijat dalam Marpaung sebagai berikut.³²

1. Kegembiraan

Apabila tenaga perpustakaan mengerjakan suatu pekerjaan dengan senang hati atau menarik bagi dirinya, maka hasil pekerjaannya akan lebih memuaskan dari pada mengerjakan pekerjaan yang tidak disenangi.

³² Marpaung, *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pertanian, Peternakan, dan Perikanan 136 Kabupaten Siak*. Jurnal Ekonomi. Vol 21 No. 2 (2013), hlm 3.

Demikianpula apabila akan memberikan tugas kepada tenaga perpustakaan, alangkah baiknya mengetahui apakah tenaga perpustakaan tersebut senang atau tidak dengan pekerjaan yang akan diberikan. Hal ini dilakukan agar mendapatkan suatu hasil yang lebih maksimal.

2. Kerjasama

Kerjasama merupakan tindakan konkrit seseorang dengan orang lain. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi tergantung pada orang-orang yang terlibat di dalamnya. Untuk itu penting adanya kerja sama yang baik diantara semua pihak dalam organisasi baik dengan atasan, teman sejawat, maupun bawahan.

3. Kebanggaan dalam Perpustakaan

Perasaan senang terhadap pekerjaan merupakan perasaan senang pada diri tenaga perpustakaan terhadap pekerjaan yang diberikan organisasi. Apabila seorang tenaga perpustakaan merasa bangga dan senang bekerja di suatu tempat organisasi sudah pasti mereka memberikan loyalitas yang besar terhadap organisasi tersebut dan akan menjalankan dengan sebaik-baiknya apa yang telah menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

4. Ketaatan kepada kewajiban

Ketaatan pada kewajiban merupakan tindakan tenaga perpustakaan terhadap peraturan yang telah ditetapkan organisasi apakah tenaga perpustakaan bisa mentaatinya. tenaga perpustakaan yang mempunyai konsekuensi tinggi harus mentaati semua kewajibannya sesuai dengan kesepakatan saat pertama kali bekerja. Adapun ketaatan yang harus dilakukan

oleh tenaga perpustakaan diantaranya adalah datang dan pulang tepat waktu, ijin apabila tidak masuk kerja, mengikuti apel pagi, mengenakan seragam yang sesuai dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta kewajiban-kewajiban lain yang telah ditetapkan masing-masing organisasi.

5. Kesetiaan

Kesetiaan timbul dari diri sendiri, tenaga perpustakaan akan merasakan kesadaran yang tinggi bahwa diantara dirinya dengan organisasi atau perpustakaan merupakan dua pihak yang saling membutuhkan. tenaga perpustakaan tersebut membutuhkan perpustakaan tempat mencari sumber penghasilan dan pemenuhan kebutuhan sosial lainnya. Disisi lain perpustakaan dianggap mempunyai kepentingan kepada tenaga perpustakaan. Karena dengan adanya tenaga perpustakaan itulah perpustakaan akan dapat melakukan produksi dalam rangka pencapaian tujuannya. Dengan demikian, kesetiaan yang tinggi dapat mendorong tingginya kepedulian terhadap organisasi.

Sementara itu, Purwanto menyebutkan bahwa indikator semangat yang tinggi adalah sebagai berikut:³³

- a. Rasa kekeluargaan
- b. Loyalitas
- c. Antusiasme
- d. Sifat dapat dipercaya

³³ Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016), hlm 84.

- e. Kesanggupan dalam bekerja.

Sementara itu indikator yang digunakan untuk mengukur semangat kerja menurut Lateiner dan Tohardi ialah:³⁴

- a. Keinginan untuk belajar
- b. Mengembangkan diri
- c. Disiplin kerja
- d. Bertanggung jawab terhadap pekerjaan.

Berdasarkan ketiga pendapat di atas, maka dalam penelitian ini indikator yang dijadikan alat ukur penelitian semangat kerja ialah indikator yang dikemukakan oleh Moekijat dalam Marpaung yang mencakup aspek kegembiraan, kerja sama, kebanggaan dalam perpustakaan, ketaatan kepada kewajiban dan kesetiaan.

C. Kepuasan Kerja Tenaga Perpustakaan

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap manusia mempunyai kebutuhan dalam hidupnya. Adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan itulah yang mendorong manusia melakukan berbagai aktivitas. Kebutuhan yang dimiliki manusia sangatlah beragam. Kepuasan seseorang antara satu dengan yang lainnya akan berbeda-beda. Jadi, kepuasan itu bersifat individual. Menurut Abdurrahmat kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan ialah

³⁴ Lateiner dan Tohardi, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Universitas Tanjung Pura, 2017), hlm 17.

kepuasan kerja yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Tenaga perpustakaan yang dapat menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini, akan memilih untuk lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa/upah yang ia dapatkan dari pekerjaan tersebut. Tenaga perpustakaan akan merasa lebih puas apabila balas jasanya sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan.³⁵

Menurut Handoko kepuasan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas atau prestasi kerja para tenaga perpustakaan. Variabel lain yang juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja para tenaga perpustakaan, diantaranya motivasi untuk bekerja, tingkat stres kerja yang dialami oleh tenaga perpustakaan, kondisi fisik pekerjaan, kompensasi, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta perilaku lainnya.³⁶ Pekerjaan yang memberikan kepuasan kerja bagi pelakunya ialah pekerjaan yang dirasa menyenangkan untuk dikerjakan. Sebaliknya, pekerjaan yang tidak menyenangkan untuk dikerjakan merupakan indikator dari rasa ketidakpuasan dalam bekerja.³⁷

Menurut Achmad kepuasan kerja difungsikan untuk dapat meningkatkan semangat kerja tenaga perpustakaan, meningkatkan produktivitas, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan loyalitas tenaga perpustakaan dan mempertahankan tenaga perpustakaan untuk tetap bekerja di

³⁵ Abdurrahmat, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Rineka Cipta, 2016), hlm

³⁶ Handoko, *Mengukur Kepuasan Kerja*. (Jakarta: Erlangga, 2017), hlm 87.

³⁷ Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm 44.

suatu perpustakaan. Tenaga perpustakaan yang mendapatkan kepuasan kerjanya ialah tenaga perpustakaan yang memiliki tingkat kehadiran dan perputaran kerja yang baik, pasif dalam serikat kerja, dan memiliki prestasi kerja yang lebih baik dari tenaga perpustakaan lainnya. Sedangkan tenaga perpustakaan yang tidak memperoleh kepuasan kerja akan memberikan dampak bagi perpustakaan berupa kemangkiran tenaga perpustakaan, perputaran kerja, kelambanan dalam menyelesaikan pekerjaan, pengunduran diri lebih dini, aktif dalam serikat kerja, terganggu kesehatan fisik dan mental tenaga perpustakaannya.³⁸

Dari pernyataan beberapa ahli di atas mengenai pengertian kepuasan kerja, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan oleh tenaga perpustakaan terhadap pekerjaannya, sehingga tenaga perpustakaan dapat bekerja dengan senang hati tanpa merasa terbebani dengan pekerjaan tersebut dan memberikan hasil yang optimal bagi perpustakaan.

2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Abdurrahmat memaparkan bahwa indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan turnover kecil. Jadi, apabila kedisiplinan, moral kerja dan turnover tenaga perpustakaan besar, maka kepuasan kerja tenaga perpustakaan di perpustakaan tersebut berkurang.³⁹

Schermerhorn menyatakan bahwa ada lima aspek dalam kepuasan kerja:

³⁸ Achmad, *Sistem Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), hlm 38.

³⁹ Abdurrahmat, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hlm 42.

a. Pekerjaan itu sendiri.

Aspek ini mengacu bagaimana sebuah pekerjaan memiliki daya tarik untuk dikerjakan dan diselesaikan. Pekerjaan tersebut juga bisa dijadikan sebagai kesempatan untuk belajar dan mengemban tanggung jawab.

b. Pengawas (supervisi)

Aspek ini menunjukkan sejauh mana kemampuan penyedia dalam menunjukkan kepedulian pada tenaga perpustakaan seperti memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.

c. Rekan kerja

Sumber kepuasan kerja yang paling sederhana ialah memiliki rekan kerja yang kooperatif. Rekan kerja maupun tim kerja yang menyenangkan dan mendukung akan membuat pekerjaan menjadi efektif.

d. Kesempatan promosi

Berkaitan dengan kesempatan tenaga perpustakaan untuk lebih maju dalam organisasi. Promosi atas dasar senioritas akan memberikan kepuasan berbeda bila dibandingkan promosi atas dasar kinerja.

e. Gaji merupakan imbalan yang diperoleh berdasarkan hasil/ usaha kerja yang dilakukan.

Gaji digunakan tenaga perpustakaan dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan dalam hidupnya termasuk sandang, pangan, dan papan. Kebutuhan hidup yang tercukupi akan dapat memberikan kepuasan dalam diri tenaga perpustakaan.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Tenaga Perpustakaan

Kepuasan kerja tentu sangat dipengaruhi berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri, pihak yang memberikan pekerjaan atau pekerjaan itu sendiri. Menurut Kaswan terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:⁴⁰

(1) Faktor-faktor yang terkait dengan tenaga perpustakaan

- a. Usia
Tenaga perpustakaan dalam kelompok usia yang lebih tinggi lebih puas daripada tenaga perpustakaan yang lebih muda. Karena pada saat ini mereka yang dalam usia lebih tua memiliki kehidupan yang stagnan, kehidupan mereka sudah mapan dan mereka telah memperoleh hampir semua yang mereka inginkan dibandingkan dengan tenaga perpustakaan yang lebih muda.
- b. Jenis kelamin
Biasanya perempuan memiliki tingkat aspirasi dan ekspektasi yang lebih rendah daripada laki-laki. Oleh karena itu mereka lebih mudah puas dengan pekerjaannya. Salah satu alasan kepuasan itu adalah karena mereka tidak memiliki beban ekonomi seberat laki-laki.
- c. Lamanya pengabdian
Tenaga perpustakaan pada tahap awal mengalami kepuasan kerja yang lebih besar, tetapi ketika mereka mencapai usia 45 tahun sampai 55 tahun, tingkat kepuasan kerja mereka menurun dan akan meningkat lagi setelah usia ini.
- d. Kepribadian
Tenaga perpustakaan yang mampu berinteraksi dan berhubungan baik dengan atasannya, kolega, keluarga, dengan bos atau manajemen merasa lebih puas dibandingkan dengan mereka yang tidak seperti itu.
- e. Orang yang bergantung
Pencari nafkah dengan sedikit tanggungan (orang yang bergantung padanya) lebih puas terhadap pekerjaannya dari pada mereka dengan tanggungan keluarga yang lebih besar.
- f. Ambisius
Ketika kinerja dan ambisi tenaga perpustakaan tidak terpenuhi dari pekerjaan yang ada, maka hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan.
- g. Kemampuan mental

⁴⁰ Kaswan, *Sikap Kerja: Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm 100-104

Jika tenaga perpustakaan memiliki kemampuan mental yang tinggi dibandingkan persyaratan yang dituntut untuk pekerjaan tertentu, hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan.

(2) Faktor-faktor yang terkait dengan pemberi kerja, organisasi atau perpustakaan, yaitu:⁴¹

- a. Gaji. Sejumlah gaji yang diterima haruslah sebanding dengan usaha yang dikeluarkan dalam bekerja.
- b. Kesempatan promosi. Jika tenaga perpustakaan tidak memperoleh promosi sesuai dengan kinerja dan kemampuannya, maka hal itu akan menyebabkan ketidakpuasan. Promosi yang tidak tepat waktu juga bisa menimbulkan ketidakpuasan.
- c. Rasa aman. Jika tenaga perpustakaan memiliki rasa aman secara sosial, ekonomi, dan psikologis dari pekerjaannya, hal itu akan membawa kepuasan maksimum diantara para tenaga perpustakaan.
- d. Pengawas/ penyedia. Jika penyedia suportif, fair dan berpengetahuan luas, hal itu akan mendatangkan kepuasan diantara tenaga perpustakaan. Tenaga perpustakaan akan menunjukkan loyalitas, dan ketulusan terhadap penyedia. Sikap tenaga perpustakaan terhadap pekerjaan secara keseluruhan akan berubah jika penyedia baik.

(3) Faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri, yaitu:⁴²

- a. Kondisi kerja
Tenaga perpustakaan mencintai pekerjaannya dan memberi energi maksimumnya ketika kondisi kerjanya memadai. Cahaya, ventilasi, kelembaban, temperature, kebersihan, lokasi, dan banyak lagi secara positif terkait dengan kepuasan kerja.
- b. Ketrampilan
Pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan mendatangkan perasaan puas yang kuat diantara para tenaga perpustakaan. Makna, status, dan tanggung jawab dipengaruhi oleh keterampilan pekerjaan. Semakin banyak tenaga perpustakaan melakukan pekerjaan trampil, maka semakin puas tenaga perpustakaan tersebut.
- c. Hubungan dengan rekan kerja
Semakin tenaga perpustakaan terhubung dengan rekan kerjanya, mereka akan mengembangkan hubungan personal dan sosial yang berkontribusi terhadap perasaan puas di tempat kerja.
- d. Lokasi tempat kerja
Jika tempat kerja berlokasi dekat dengan fasilitas-fasilitas umum, seperti pusat perbelanjaan, fasilitas media, fasilitas hiburan, fasilitas

⁴¹ Kaswan, *Sikap Kerja: Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti...*, hlm 102

⁴² Kaswan, *Sikap Kerja: Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti...*, hlm 102

transportasi, dan banyak lagi fasilitas lain yang mudah dijangkau, maka tenaga perpustakaan memperoleh kepuasan dari pekerjaannya.

e. Pekerjaan itu sendiri.

Jika pekerjaan dirotasi, tenaga perpustakaan memiliki sejumlah tugas yang harus dilakukan atau jika perubahan diperkenalkan di tempat kerja, hal itu akan mendatangkan kepuasan daripada hanya melakukan pekerjaan rutin.

Kusumaningrum, dkk mengemukakan ada tiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tenaga perpustakaan, yaitu:⁴³

1. Faktor Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam organisasi perpustakaan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar tenaga perpustakaan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2. Faktor Motivasi

Motivasi adalah cara untuk mengerahkan upaya terbaik yang dimiliki oleh seseorang untuk mencapai sasaran yang ditentukan oleh organisasi. Untuk mengerahkan upaya tersebut, biasanya organisasi akan/sudah memberikan imbalan atas kinerja yang dicapai. Motivasi lahir dari keinginan dari dalam diri seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu yang diyakininya.

Faktor motivasi menjadi salah satu faktor yang memiliki hubungan dengan kepuasan kerja pustakawan.

⁴³ Kusumaningrum, dkk, Korelasi Antar faktor Kepuasan Kerja Pustakawan: Studi Kasus Pustakawan Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia, *Jurnal Dokumentasi dan Informasi*, Vol 37 No 1, (2016), hlm 2-4

3. Faktor Kompensasi

Kompensasi berkaitan dengan imbalan-imbalan (*finance reward*) yang diterima oleh tenaga perpustakaan melalui kepala perpustakaan mereka dalam sebuah organisasi. Kompensasi tidak hanya berupa uang namun kompensasi dapat berupa kenaikan pangkat atau penghargaan. Kompensasi mencakup hal yang bersifat materi maupun non-materi, seperti gaji, tunjangan, dan penghargaan.

Menurut Sondang P. Siagian dalam Suharti mengemukakan ada empat faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja tersebut adalah.⁴⁴

1. Pekerjaan yang penuh tantangan

Dalam aspek ini meliputi isi pekerjaan, termasuk umpan balik, pekerjaan yang menarik dan menantang, tidak membosankan dan memberikan status bagi tenaga perpustakaan. Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meninggalkan atau mengurangi kepuasan kerja.

2. Penerapan sistem penghargaan yang adil

Penghargaan ini dapat berupa gaji, bonus, komisi dan kebijakan promosi. Pada umumnya tenaga perpustakaan menginginkan gaji dan sistem promosi yang adil. Yang dimaksud adil dan fair di sini adalah adanya kesesuaian antara

⁴⁴ Suharti, Kepuasan Kerja pustakawan Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, *Jurnal Perpustakaan*, Vol 2, No 1 (2019), hlm 6

gaji dengan tuntutan pekerjaan, keterampilan, latar belakang pendidikan dan sebagainya.

3. Kondisi yang sifatnya mendukung

Untuk mencapai kepuasan kerja diperlukan lingkungan kerja yang mendukung. Tingkat ketrampilan yang tinggipun tidak akan banyak artinya apabila tidak didukung oleh kondisi kerja yang memadai. Kondisi kerja ini meliputi temperatur udara, ventilasi, penerangan meja, kursi, alat ruang, tingkat kebisingan, dan lain-lain.

4. Sikap rekan sekerja

Dalam suatu organisasi orang pasti berinteraksi dengan orang lain, apakah itu atasannya, rekan kerjanya atau bawahannya. Keharusan interaksi ini karena adanya saling ketergantungan dan keterkaitan antara satu dengan, yang lain.

Beberapa ahli telah memaparkan teorinya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Sehingga, peneliti dapat menarik sebuah kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah faktor-faktor yang berasal dari dalam diri tenaga perpustakaan, seperti usia, jenis kelamin, kepribadian, tingkat stress kerja dan lamanya mengabdikan pada perpustakaan tersebut. Kemudian, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berasal dari luar diri tenaga perpustakaan, ialah gaji yang diperoleh, kondisi lingkungan pekerjaan, hubungan dengan atasan ataupun dengan rekan sekerjanya, dan kesempatan mendapatkan promosi.

4. Indikator Kepuasan Kerja

Pengukuran terhadap kepuasan kerja tenaga perpustakaan tentu terlebih dahulu diketahui unsur-unsur atau indikator dari kepuasan kerja itu sendiri. Suparno memaparkan beberapa indikator sebuah perpustakaan yang memiliki masalah mengenai ketidakpuasan kerja bagi tenaga perpustakaannya, yaitu : 1) jumlah tenaga perpustakaan yang absen bertambah 2) masuk kantor terlambat 3) pulang dari kantor lebih cepat 4) sering rebut antar tenaga perpustakaan 5) mengabaikan atau mencelakakan tenaga perpustakaan lain 6) pengambilan keputusan dan perilaku yang buruk 7) terjadinya kecelakaan kerja yang tidak biasa 8) bertambah pemborosan dan kerusakan alat 9) terlibat masalah pelanggaran hukum 10) penampilan yang semakin buruk.⁴⁵

Menurut Kreitner indikator kepuasan kerja, yaitu 1) kepuasan terhadap gaji, adanya sejumlah gaji yang diterima sesuai dengan beban kerjanya dan merata dengan tenaga perpustakaan lain pada organisasi tersebut, dan 2) kepuasan terhadap supervisi, bergantung pada kemampuan atasannya untuk memberikan bantuan teknis dalam memotivasi.⁴⁶

Sedangkan Widiyanti menyebutkan indikator orang yang puas terhadap pekerjaannya antara lain: (1) rasa bangga terhadap pekerjaannya, (2) menyenangi dan mencintai pekerjaan, (3) bergairah dan bahagia dengan pekerjaan, (4) bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, (5) jumlah tenaga perpustakaan yang absen berkurang, (6) pengambilan keputusan dengan

⁴⁵ Suparno, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), hlm 60.

⁴⁶ Kreitner, *Perilaku Organisasi*. (Jakarta: Salemba Empat, 2015), hlm 273.

perilaku yang baik dan (7) penampilan tenaga perpustakaan yang semakin baik.⁴⁷

Berdasarkan ketiga pendapat di atas, maka dalam penelitian ini indikator yang dijadikan alat ukur penelitian kepuasan kerja tenaga perpustakaan ialah indikator yang dikemukakan oleh Widiyanti yang terdiri dari rasa bangga terhadap pekerjaannya, menyenangkan dan mencintai pekerjaan, bergairah dan bahagia dengan pekerjaan, bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, jumlah tenaga perpustakaan yang absen berkurang, pengambilan keputusan dengan perilaku yang baik dan penampilan tenaga perpustakaan yang semakin baik dalam bekerja.

D. Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja Tenaga Perpustakaan

Kerangka utama dalam penelitian ini adalah semangat kerja dan kepuasan kerja, yang digunakan untuk menghubungkan korelasi antara variabel semangat kerja dan variabel kepuasan kerja sehingga menghasilkan sebuah proses atau hubungan terhadap kedua variabel tersebut. Dalam hal ini semangat kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu absensi, kerja sama, kepuasan kerja, kedisiplinan yang mengakibatkan terpengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Selain itu faktor kepuasan kerja meliputi usia, jenis kelamin, kepribadian, stress kerja, lamanya pengabdian tenaga perpustakaan. Kepuasan kerja akan berpengaruh apabila tuntutan tugas yang diberikan terlalu banyak, bagaimanapun tugas-tugas individu harus selalu diperhatikan berdasarkan kapasitas tenaga perpustakaan sehingga tidak mengganggu kepuasan dalam bekerja.

⁴⁷ Widiyanti, *Psikologi dalam Perusahaan...*, hlm 56.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh M. Sidik (2020), menunjukkan bahwa Semangat kerja yang meliputi; keterlibatan kerja, rasa kebersamaan, hubungan spiritual, pengalaman mistis, mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga perpustakaan.⁴⁸ Dalam hal ini kepuasan Kemudian faktor lain yang menghubungkan kedua variabel ini yaitu pekerjaan itu sendiri, pengawasan, rekan kerja. Sintesa atau kesimpulan dari hasil analisis terhadap kedua variabel tersebut ialah Semangat kerja yang tinggi mempengaruhi kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya dan Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh semangat kerja yang kuat. Berdasarkan analisis kerangka berfikir di atas jika semangat kerja semakin tinggi maka menunjukkan tingkat kepuasan dalam bekerja semakin tinggi. maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ha: Terdapat hubungan antara semangat kerja dengan kepuasan kerja tenaga Perpustakaan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Syiah Kuala (USK).

Ho: Tidak terdapat hubungan antara semangat kerja dengan kepuasan kerja tenaga Perpustakaan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Syiah Kuala (USK).

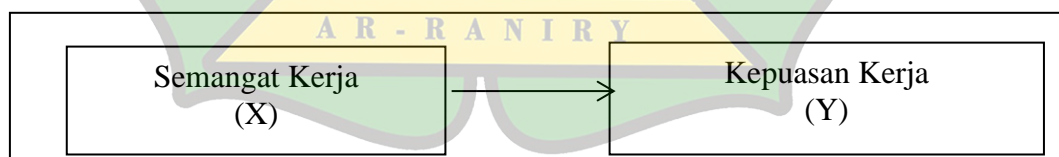
⁴⁸ M. Sidik, Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe, *Jurnal JBI Vol 4 No 2* (2020), hlm. 43.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini ialah penelitian korelasi yaitu penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih, tanpa melakukan perubahan, tambahan atau manipulasi terhadap data yang memang sudah ada.⁴⁹ Adapun yang dimaksud korelasi dalam penelitian ini ialah hubungan antara semangat kerja dengan kepuasan kerja tenaga Perpustakaan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Syiah Kuala (USK).

Sedangkan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini ialah pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel 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.⁵⁰ Secara garis besar, penelitian ini dapat digambarkan pada skema di bawah ini, yaitu :



Gambar 3.1 Skema Penelitian

⁴⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2018), hlm 4.

⁵⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2019), hlm 4.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Perpustakaan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Syiah Kuala (USK) yang beralamat Jalan Tgk. Hasan Krueng Kale Darussalam, Banda Aceh Telepon 06517412657, Faksimile 06517551407 dengan kode pos 24415. Adapun waktu penelitian dimulai pada tanggal 24 sampai 25 Mei 2023.

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi.⁵¹ Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini ialah seluruh tenaga Perpustakaan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Syiah Kuala (USK) sebanyak 6 orang.

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.⁵² Untuk memudahkan penulis dalam mengadakan penelitian, maka ditarik sampel yang dapat mewakili populasi. Dikarenakan jumlah populasi ialah tenaga Perpustakaan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Syiah Kuala (USK) hanya 6 orang yang tidak lebih 100, maka teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling*. Menurut Sugiyono *total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana

⁵¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik...*, hlm 43.

⁵² Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016), hlm. 17.

jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil *total sampling* karena jumlah populasi yang kurang dari 100.⁵³ Oleh karena itu sampel dalam penelitian ini 6 orang.

D. Hipotesis 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.⁵⁴ Berdasarkan judul penelitian ini terlihat bahwa penelitian ini memiliki dua variabel yaitu semangat kerja menetapkan bahwa sebagai variabel independen (X) dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen (Y). Dua jenis variabel tersebut menentukan hipotesis yang peneliti gunakan yaitu hipotesis nol (H_0) Hipotesis alternatif (H_a), adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_a : Terdapat hubungan antara semangat kerja dengan kepuasan kerja tenaga Perpustakaan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Syiah Kuala (USK).

H_0 : Tidak terdapat hubungan antara semangat kerja dengan kepuasan kerja tenaga Perpustakaan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Syiah Kuala (USK).

Adapun hipotesis statistik dalam penelitian ini adalah:

H_a : $\rho \neq 0$ (terdapat hubungan)

H_0 : $\rho = 0$ (tidak berhubungan).

⁵³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif...*, hlm 63.

⁵⁴ Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik...*, hlm 16.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Angket

Angket sebagai suatu alat pengumpul data dalam assessment non tes, berupa serangkaian yang diajukan kepada responden. Angket juga dikenal dengan sebuah kuesioner, alat ini secara besar terdiri dari tiga bagian yaitu: judul angket, pengantar yang berisi tujuan, atau petunjuk pengisian angket, dan item-item pertanyaan yang berisi opini atau pendapat dan fakta.⁵⁵ Instrumen penelitian digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data yang akurat". Adapun data yang akan diperoleh dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan angket. Angket tersebut berisikan pernyataan yang menyangkut tentang hubungan antara semangat kerja dengan kepuasan kerja tenaga Perpustakaan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Syiah Kuala (USK). Adapun kisi-kisi indikator angket penelitian ialah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Indikator Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator	Skala
1	Semangat Kerja (X)	Kegembiraan tenaga perpustakaan	Likert
		Kerja sama tenaga perpustakaan	
		Kebanggaan dalam Perpustakaan	
		Ketaatan kepada kewajiban tenaga perpustakaan	
		Kesetiaan tenaga perpustakaan	
2	Kepuasan Kerja (Y)	Rasa bangga terhadap pekerjaannya,	Likert
		Menyenangi dan mencintai pekerjaan.	
		Bergairah dan bahagia dengan pekerjaan	
		Bertanggung jawab terhadap pekerjaannya	
		Jumlah tenaga perpustakaan yang absen berkurang,	
		Pengambilan keputusan dengan perilaku yang baik	
Penampilan tenaga perpustakaan yang semakin baik			

⁵⁵ Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik...*, hlm 29.

Angket dalam penelitian ini terdiri dari empat (4) pilihan/*option* yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) yang menyangkut aspek-aspek tentang hubungan antara semangat kerja dengan kepuasan kerja. Adapun tujuan penyebaran angket dalam penelitian ini ialah mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah atau responden memberi jawaban yang tidak sesuai dengan pertanyaan dalam pengisian daftar pertanyaan. Jumlah pertanyaan di dalam angket sebanyak 12 pertanyaan dimana nomor 1 sampai nomor 5 penulis golongkan sebagai variabel X, sementara dari nomor 6 sampai nomor 12 penulis menggolongkan sebagai variabel Y.

Dalam penelitian ini digunakan skala *likert* dalam skala pengukuran. Skala *likert* merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap dan pendapat seseorang atau sekelompok orang tentang suatu gejala atau fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Skala tersebut dapat dijabarkan dan diberikan skor, sebagai mana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2
Skala Likert

Keterangan	Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju. ⁵⁶	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

⁵⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif...*, hlm 146.

2. Dokumentasi

Metode dokumentasi ialah suatu cara pengumpulan data yang menghasilkan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan masalah yang teliti, sehingga akan diperoleh data yang lengkap, sah dan bukan berdasarkan perkiraan.⁵⁷ Adapun dokumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa profil Perpustakaan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Syiah Kuala (USK) dan foto-foto penelitian.

F. 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.⁵⁸ Uji validitas ini dilakukan kepada 10 responden yang diambil dari perpustakaan di Universitas Syiah Kuala (USK) selain dari perpustakaan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Syiah Kuala (USK) sebagai sampel pada penelitian ini. Adapun pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan secara statistik dengan menggunakan program *Statistic product And Solution System* (SPSS) versi 26.

Langkah-langkah yang peneliti lakukan untuk mengukur validitas adalah dengan mengedarkan angket kepada 10 responden yang bukan termasuk ke dalam sampel penelitian, kemudian menunggu angket sampai selesai di isi, setelah diambil semua selanjutnya peneliti melakukan pengujian validitas

⁵⁷ Basrowi & Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2015), hlm 158.

⁵⁸Basrowi & Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif...*, hlm 158.

dengan menghitung korelasi antar data pada masing-masing pernyataan dengan skor total. Kemudian hasil dari angket tersebut peneliti memasukkan kedalam tabel untuk menghitung nilai koefisien. Dari hasil hitungan, peneliti kemudian masukkan ke dalam rumus korelasi produk momen dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 26.

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

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan valid.

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.⁵⁹ 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.⁶⁰

⁵⁹ Husein Umar, *Metode Riset Komunikasi Organisasi*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2012), hlm 97.

⁶⁰ Azwar, *Reliabilitas dan Validitas* (Yogyakarta: Pustaka Belajar Offset, 2013), hlm 95.

Untuk menguji reliabilitas, peneliti menggunakan SPSS Statistik 26. Pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas, maka akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

Jika r_{alpha} positif atau $>$ dari r_{tabel} maka pertanyaan reliabel.

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

Langkah-langkah dalam pengujian reliabilitas, peneliti juga menggunakan SPSS Versi 26 sama seperti pengujian validitas di atas, peneliti terlebih dahulu dengan menyebarkan angket kepada 10 responden dari perpustakaan lain untuk mengetahui seberapa jauh tingkat reliabilitas suatu instrumen. Kemudian peneliti melakukan pengujian reliabilitas dengan menghitung korelasi antar data pada masing-masing pernyataan dengan skor total, untuk menghitung varian dan menghitung nilai koefisien alpha (α). Berikut tabel pembantu perhitungan reliabilitas.

Uji reliabilitas peneliti menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS versi 26. 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.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil penyebaran angket, sehingga dapat mudah dipahami

dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.⁶¹ Adapun teknik analisa data yang digunakan terdiri dari uji korelasi dan uji Hipotesis (T).

1. Uji 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
Y	= Variabel terikat
$\sum XY$	= Hasil perkalian antara variabel bebas dengan skor variabel terikat
$\sum X^2$	= Hasil perkalian kuadrat dari hasil nilai skor variabel bebas
$\sum Y^2$	= Hasil perkalian kuadrat dari hasil nilai skor variabel terikat.

Dari hasil yang diperoleh dengan rumus di atas, dapat diketahui tingkat pengaruh variabel X dan variabel Y. Pada hakikatnya nilai r dapat bervariasi dari -1 hingga +1, atau secara matematis dapat ditulis menjadi $-1 \leq r \leq +1$. Hasil dari perhitungan akan memberikan tiga alternatif, yaitu:

1. Bila $r = 0$ atau mendekati 0, maka korelasi antar kedua variabel sangat lemah atau tidak terdapat hubungan antara variabel X terhadap variabel Y.
2. Bila $r = +1$ atau mendekati +1, maka korelasi antar kedua variabel adalah kuat dan searah, dikatakan positif.

⁶¹Sugiyono, *Metode Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm 334.

3. Bila $r = -1$ atau mendekati -1 , maka korelasi antar kedua variabel adalah kuat dan berlawanan arah, dikatakan negatif.

Table 3.3
Interprestasi Nilai Uji r

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 ⁶²

2. Uji Hipotesis (Uji t)

Setelah angka koefisien korelasi diperoleh kemudian dilakukan pengujian angka koefisien korelasi tersebut dengan menggunakan rumus Uji-t pada derajat signifikan 5% seperti yang dirumuskan oleh Sudjana sebagai berikut:

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

Keterangan:

t = koefisien hitung

r = hasil hitung koefisien korelasi X dan Y

n = jumlah sampel.⁶³

⁶² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm 231.

⁶³ Sudjana, *Metode Statistik*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm 67.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Lokasi Penelitian

1. Profil Perpustakaan FKIP Universitas Syiah Kuala

UP Perpustakaan FKIP Universitas Syiah Kuala adalah unit pelaksanaan yang berada dibawah Sub Bag. Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Syiah Kuala. Perpustakaan mempunyai tugas dan fungsi menyediakan berbagai informasi kepada pengguna, serta mendukung pelaksanaan Tri Dharma perguruan tinggi. Atas kebijakan pimpinan dan bantuan dari USAID (United States Agency International Development) pasca gempa dan tsunami Aceh tahun 2004, maka perpustakaan ini diresmikan menjadi perpustakaan fakultas FKIP dibawah pembinaan Perpustakaan Universitas Syiah Kuala.

2. Visi dan misi

a. Visi

Visi Perpustakaan FKIP Universitas Syiah Kuala Menjadikan perpustakaan sebagai pusat informasi dan dokumentasi, serta memperkaya khasanah ilmu pengetahuan.

b. Misi

Adapun misi Perpustakaan FKIP Universitas Syiah Kuala yaitu:

1. Menyediakan berbagai informasi baik dalam bentuk cetak maupun elektronik.
2. Membimbing pengguna dalam pemanfaatan informasi sesuai kebutuhan dan paham akan informasi.

3. Fasilitas

a. Luas Gedung

UP Perpustakaan FKIP dengan luas Gedung \pm 610 m. persegi Panjang. Dilengkapi dengan AC personal pada tiap-tiap ruangan, sehingga sangat nyaman bagi pengguna untuk betah di perpustakaan.

b. Ruang baca

Ruang baca UP Perpustakaan FKIP yang dilengkapi dengan meja baca dan kursi yang memadai, terdiri dari 2 ruang baca, diantaranya ruang baca sebelah timur adalah ruang baca bebas, pengguna dapat membawa masuk bahan bacaannya sendiri. Sedangkan ruang baca dalam, pengguna tidak diperkenankan membawa masuk bahan bacaan milik pribadi, kecuali hanya bahan bacaan yang disediakan oleh perpustakaan. Ruang baca UP Perpustakaan FKIP juga dilengkapi dengan beberapa set kursi sofa yang dapat dipergunakan sebagai tempat rileks/ istirahat serta tempat diskusi.

c. Keadaan koleksi

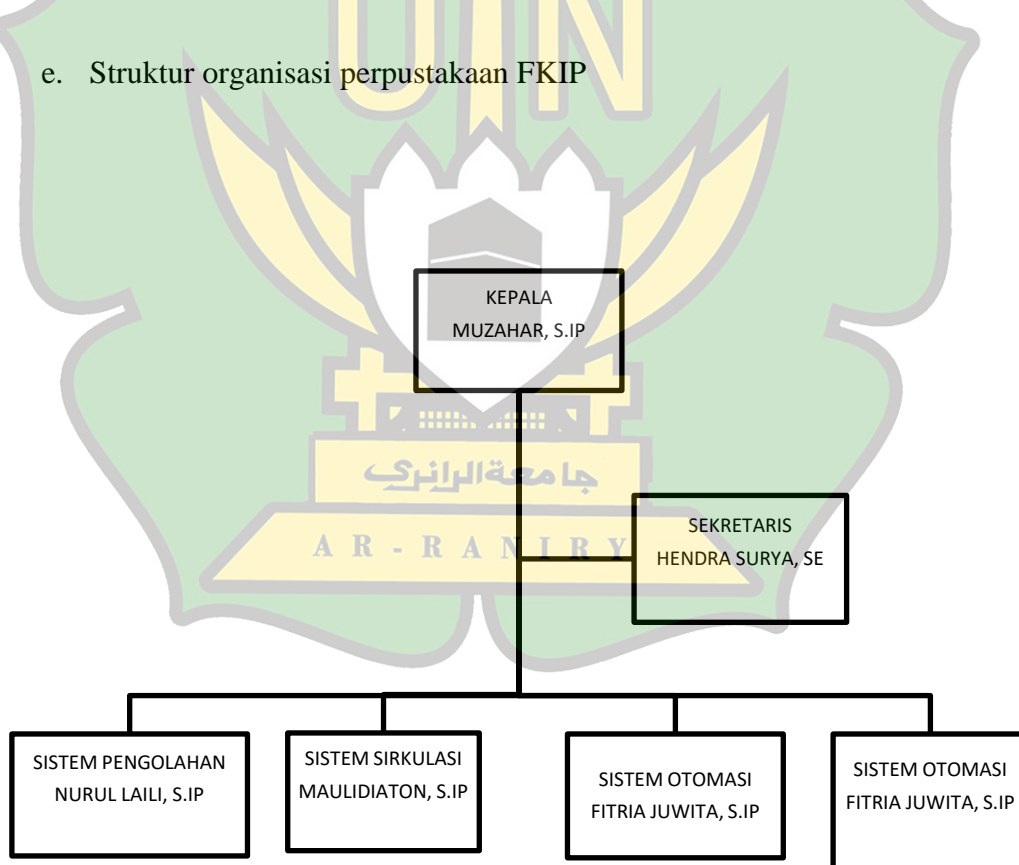
Keadaan koleksi UP Perpustakaan yang dimiliki saat ini berupa:

- (1) Buku Teks, 8.410 judul, 19.410 eksemplar
- (2) Buku Referensi 500 judul 641 eksemplar
- (3) On Reserve (koleksi cadangan) 993 judul 993 eksemplar
- (4) Buku Dokumentasi 298 judul 380 eksemplar
- (5) Skripsi 6.210 judul 6.210 eksemplar
- (6) Jurnal/Majalah 20 judul 130 Eksemplar
- (7) Karya Ilmiah 85 judul 85 eksemplar

d. Jumlah Tenaga Perpustakaan

No	Nama Pustakawan	Pekerjaan/Bagian
1	Muzahar, S. IP	Kepala perpustakaan
2	Hendra Surya, Se	Sekretaris
3	Nurlaili, S. IP	Sistem Pengolahan
4	Maulidiaton, S. IP	Sistem Sirkulasi
5	Fitria Juwita, S. IP	Sistem Otomasi
6	Rika Fariana, S. IP	Sistem Referensi & Informasi

e. Struktur organisasi perpustakaan FKIP



4. Layanan

a. Layanan Sirkulasi

Layanan sirkulasi adalah layanan yang diberikan kepada pengguna untuk pendaftaran anggota, proses peminjaman dan pengembalian buku, dan surat bebas Pustaka.

b. Layanan Informasi

Layanan informasi adalah layanan yang memberikan informasi kepada pengguna, menjawab pertanyaan, memberikan arahan dan bimbingan, mencatat jumlah pengunjung, informasi keanggotaan, penitipan tas, dan tata tertip perpustakaan.

c. Layanan Referensi

Layanan Referensi, menyediakan berbagai macam bahan referensi, berupa kamus, ensiklopedia, almanak, bibliografi, abstrak, peta, indeks, dan berbagai macam buku panduan.

f. Layanan *On-Reserve*

Layanan ini, menyediakan buku-buku koleksi cadangan, yang mana buku ini di simpan apabila sewaktu-waktu buku yang ada di bagian lain habis terpinjam, pengguna masih dapat memanfaatkan koleksi ini dengan cara foto copy dan baca di tempat.

g. Layanan Otomasi

Layanan Otomasi perpustakaan adalah layanan yang diberikan kepada pengguna melayani informasi elektronik, berupa E-Book, E-Thesis, OPAC (*online public acces catalog*), serta layanan internet.

h. Pengadaan dan Pengolahan bahan Pustaka

Pada bagian ini kegiatan yang dilakukan adalah: proses pengadaan bahan Pustaka, mulai dari seleksi, membuat daftar pesanan, dan pengajuan pembelian. Selain melakukan proses pengadaan, juga melakukan proses pengolahan, yaitu inventarisasi, katalogisasi, klasifikasi dan proses penyiangan koleksi sampai koleksi dapat dimanfaatkan oleh pengguna.

5. Pengguna/pengunjung

Pengunjung UP perpustakaan FKIP Universitas Syiah Kuala terdiri dari mahasiswa FKIP, Dosen FKIP mahasiswa fakultas lain dilingkungan Universitas Syiah Kuala, serta pengunjung umum dari berbagai unsur. Mahasiswa FKIP yang terdiri dari 17 prodi yaitu: Prodi Fisika, Kimia, Biologi, Matematika, Bahasa Inggris, Bahasa Indonesia, PGSD, Ekonomi, Geografi, BKS, PPKN, Sejarah, PKK, Sendrataristik, Penjaskesrek dan PAUD.

6. Peminjaman dan pengembalian

Sejak Tanggal 2 Januari 2014 Perpustakaan sudah melakukan peminjaman secara online dengan didukung oleh software Senayan Library Information Management System (SLIMS). Transaksi peminjaman dan pengembalian koleksi terhitung Bulan Januari sampai dengan Desember 2016 berjumlah 44.294 peminjaman khusus mahasiswa FKIP, Untuk peminjaman sementara/foto copy sampai Desember 2016 berjumlah 4.087 orang, mahasiswa fakultas lain di Unsyiah, Uin Ar-Raniry, serta mahasiswa swasta lainnya.

7. Anggota Perpustakaan

Anggota Perpustakaan FKIP terhitung Bulan Januari sampai dengan November 2016 berjumlah 3.624 orang, yang terdiri dari 17 prodi.

8. Bebas Pustaka

Surat bebas Pustaka diberikan kepada mahasiswa yang akan mengambil Ijazah. Jumlah Surat Bebas Pustaka yang sudah dikeluarkan sampai November 2016 yaitu 3.754 mahasiswa.

B. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data yang hubungan antara semangat kerja dengan kepuasan kerja tenaga Perpustakaan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Syiah Kuala dengan menggunakan 12 pernyataan melalui angket yang disebarkan kepada tenaga Perpustakaan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Syiah Kuala.

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan angket kepada tenaga perpustakaan selain dari sampel penelitian yang berjumlah 10 orang. Angket yang dibagikan berbentuk pernyataan dengan skala pengukuran menggunakan *Skala Likert*. Penulis memasukkan setiap jawaban kedalam tabel tabulasi dimana setiap butir pernyataan penulis kategorikan sebagai variabel X dan variabel Y. Penulis menyebarkan angket variabel X dan Y kepada 10 tenaga perpustakaan yang tidak termasuk dalam sampel.

Dari hasil hitungan tersebut penulis masukkan ke dalam rumus uji validitas dengan bantuan program SPSS versi 26 yaitu dimulai dari *analyze – corelat - bivariat*. Kemudian penulis menghitung r_{hitung} nya, kriteria valid atau tidaknya instrument adalah jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sesuai dengan jumlah responden, maka *degree of freedom* (df) = $n - Nr = 10 - 2 = 8$, r_{tabel} dengan $df = 8$ pada taraf 5% adalah sebesar 0,549.

Hasil uji validitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana alat pengukur dapat mengukur apa yang hendak diukur, hasil dari pengujian validitas dapat dilihat pada table di bawah ini:

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Variabel X dan Y (10 Responden)

No. Soal	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Semangat Kerja (Variabel X)	0,902	0,549.	Item soal valid
2		0,716	0,549.	Item soal valid
3		0,768	0,549.	Item soal valid
4		0,768	0,549.	Item soal valid
5		0,852	0,549.	Item soal valid
1	Kepuasan kerja (Variabel Y)	0,902	0,549.	Item soal valid
2		0,902	0,549.	Item soal valid
3		0,798	0,549.	Item soal valid
4		0,638	0,549.	Item soal valid
5		0,627	0,549.	Item soal valid
6		0,570	0,549.	Item soal valid
7		0,798	0,549.	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 r_{tabel} dimana r_{tabel} pada jumlah sampel $10 - 2 = 8$ adalah 0,549 pada taraf signifikan 5%.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan setelah semua butir pernyataan valid. Pengujian reliabilitas angket hubungan antara semangat kerja dengan kepuasan kerja tenaga Perpustakaan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Syiah Kuala (USK) dimaksud untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten dan dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas instrument pada penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan angket variabel X dan Y kepada 10 tenaga perpustakaan yang bukan termasuk sampel.

Hasil angket dimasukkan lagi kedalam tabel tabulasi dan kemudian di uji menggunakan uji reliabilitas dengan bantuan SPSS versi 26. Kriteria valid pada instrument ini adalah jika *Cronbach Alpha* > 0,06 maka item tersebut dinyatakan reliabel. Uji reliabilitas dalam penelitian dengan bantuan SPSS versi 26. Dengan demikian, hasilnya dapat dilihat pada tabel ringkasan uji reliabilitas instrument berikut ini:

Tabel 4.2.
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Variabel Y

Varibel	Cronbach's Alpha	Keterangan	N of Items
Semangat Kerja	0,922	Reliabel	5
Kepuasan Kerja	0,833	Reliabel	7

Berdasarkan tabel 4.2. dapat diketahui *Alpha Cronbach* untuk variabel semangat kerja dengan kepuasan kerja tenaga Perpustakaan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Syiah Kuala diperoleh nilai Alpha variabel semangat kerja sebesar $0,922 > 0,06$ dan variabel kepuasan kerja $0,833 > 0,06$ dengan demikian disimpulkan bahwa pengukuran reliabilitas.

2. Uji Korelasi

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

Tabel 4.3
Correlations

Correlations			
		Semangat kerja	Kepuasan kerja
Semangat kerja	Pearson Correlation	1	.938**
	Sig. (2-tailed)		.006
	N	6	6
Kepuasan kerja	Pearson Correlation	.938**	1
	Sig. (2-tailed)	.006	
	N	6	6
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel X (semangat kerja) berhubungan dengan variabel Y (kepuasan kerja) dengan nilai angka korelasi sebesar 0,938 artinya hubungan kedua variabel termasuk kategori sangat kuat.

4. Pembuktian Hipotesis

Untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka penulis melakukan pengujian uji t menggunakan aplikasi SPSS versi 0.26 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Uji Hipotesis

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Residual	.957	4	.239	29.455	.006 ^b
	Total	8.000	5			
a. Dependent Variable: Kepuasan kerja						
b. Predictors: (Constant), Semangat kerja						

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil untuk nilai F_{hitung} sebesar 29,45 langkah selanjutnya membandingkan besarnya F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan menghitung $df = N-2$ terlebih dahulu. Adapun $df = (6-2) = 4$, maka diperoleh nilai F_{tabel} pada taraf signifikan 5% sebesar 6,94. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $29,45 > 6,94$ yang berarti *Hipotesis Alternatif* (H_a) diterima sedangkan *Hipotesis Nol* (H_0) ditolak. Dengan demikian terdapat hubungan semangat kerja dengan kepuasan kerja tenaga Perpustakaan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Syiah Kuala.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Kepuasan kerja dapat mempengaruhi produktivitas atau prestasi kerja para tenaga perpustakaan.⁶⁴ Pekerjaan yang memberikan kepuasan kerja bagi pelakunya ialah pekerjaan yang dirasa menyenangkan untuk dikerjakan. Sebaliknya, pekerjaan yang tidak menyenangkan untuk dikerjakan merupakan indikator dari rasa ketidakpuasan dalam bekerja.⁶⁵ Menurut Achmad kepuasan kerja difungsikan untuk dapat meningkatkan semangat kerja tenaga perpustakaan.⁶⁶ Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan di atas, bahwa terdapat hubungan semangat kerja (X) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) tenaga Perpustakaan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Syiah Kuala, hal tersebut dibuktikan dengan hasil pengujian korelasi *Product Moment* yang penulis lakukan, diperoleh nilai koefisien

⁶⁴ Handoko, *Mengukur Kepuasan Kerja*. (Jakarta: Erlangga, 2017), hlm 87.

⁶⁵ Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm 44.

⁶⁶ Achmad, *Sistem Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), hlm 38.

korelasi sebesar 0,938 artinya pengaruh variabel X terhadap Y tergolong kategori sangat kuat.

Hasil uji hipotesis penilitan ini menunjukkan terdapat hubungan semangat kerja dengan kepuasan kerja tenaga Perpustakaan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Syiah Kuala dari hasil pengujian yang diperoleh nilai F_{hitung} $29,45 > 6,94$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan diterimanya hipotesis alternatif maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan semangat kerja dengan kepuasan kerja tenaga Perpustakaan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Syiah Kuala.

Temuan penelitian tersebut diperkuat oleh pendapat Achmad bahwa tenaga perpustakaan yang mendapatkan kepuasan kerjanya ialah tenaga perpustakaan yang memiliki tingkat kehadiran dan perputaran kerja yang baik, pasif dalam serikat kerja, dan memiliki prestasi kerja yang lebih baik dari tenaga perpustakaan lainnya. Sedangkan tenaga perpustakaan yang tidak memperoleh kepuasan kerja akan memberikan dampak bagi perpustakaan berupa kemangkiran tenaga perpustakaan, perputaran kerja, kelambanan dalam menyelesaikan pekerjaan, pengunduran diri lebih dini, aktif dalam serikat kerja, terganggu kesehatan fisik dan mental tenaga perpustakaannya.⁶⁷

⁶⁷ Achmad, *Sistem Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), hlm 38.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan pihak tenaga Perpustakaan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Syiah Kuala sudah sangat bersemangat dalam menjalani pekerjaannya, sehingga mereka merasa puas atas apa yang mereka lakukan. Hal ini ditunjukkan dari seluruh tenaga perpustakaan yang dilakukan pengujian diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan semangat kerja dengan kepuasan kerja tenaga Perpustakaan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Syiah Kuala (USK) dengan kategori sangat kuat dengan nilai angka korelasi sebesar 0,938.

B. Saran

Agar kajian ini dapat terealisasi, maka penulis mengajukan saran sebagai berikut:


1. Kepada tenaga perpustakaan, agar terus mempertahankan semangat kerjanya dalam menjalankan profesi sebagai tenaga perpustakaan di perpustakaan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Syiah Kuala (USK).
2. Kepada pihak perpustakaan agar menciptakan lingkungan kerja yang baik, sehingga tenaga perpustakaan dapat bekerja dengan semangat dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta, 2016.
- Achmad, *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- Al Hakim, Woro Utari dan C. Sri Hartati, *Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan*, *Jurnal Manajemen Dirgantara* Vol 15, No. 1. 2022.
- Azwar, *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar Offset, 2013.
- Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, 2015.
- Bafadal Ibrahim, *Pengelolaan Perpustakaan Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara. 2016.
- Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2012.
- Basrowi & Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta, 2015.
- Darmawan, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, Surabaya: Temprina Media Grafika, 2015.
- Duha, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai yang Dimediasi Oleh Kepemimpinan (Studi Pada Dinas Perpustakaan Kabupaten Nias Selatan), *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan Volume 4, Nomor 2*, 2021.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2019.
- Giffin, *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, Jakarta: Selemba Empat, 2016.
- Handoko, *Mengukur Kepuasan Kerja*. Jakarta: Erlangga, 2017.
- Hantula, *Job Satisfaction: The Management Tool and Leadership Responsibility*. *Journal of Organizational Behaviour Management*, vol. 35 (1-2), (2015).
- Hartono, Kepuasan kerja Pustakawan: Studi hubungan motivasi kerja dan sikap terhadap profesi Pustakawan dengan kepuasan kerja Pustakawan Fungsional di Perpustakaan Nasional RI, *Jurnal Perpustakaan Vol 2 No 1* 2018.
- Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.

- Husein Umar, *Metode Riset Komunikasi Organisasi*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2012.
- Kaswan, *Sikap Kerja: Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Kusuma, Pengaruh Semangat Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Kabupaten Indragiri Hulu, *Jurnal Ilmu Perpustakaan*, Vol 10 No 3. 2019.
- M. Sidik, Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe, *Jurnal JBI Vol 4 No 2* 2020.
- Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016.
- Nasution, *Pengaruh Remunerasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan*, *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis Jurnal Program Studi Akuntansi Vol 5 No 1*. 2017.
- Nitisemito, *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM. 2016.
- Nitisemito, *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2014.
- Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Soeatminah, *Perpustakaan, Kepustakawanan dan Pustakawan*, Yogyakarta: Kanisius, 2012.
- Sudjana, *Metode Statistik*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2019.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2018.
- Suharti, Kepuasan Kerjapustakawan Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, *Jurnal Perpustakaan*, Vol, 2 No 1. 2019.
- Suparno, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
- Wahid, *Perpustakaan Khusus VS Covid-19: Inovasi dan Kreasi Layanan pada Masa Pandemi*, Jakarta: Perpusnas Press, 2020.
- Widiyanti, *Psikologi dalam Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2017.

Lampiran 1: Surat Keputusan Pembimbing Skripsi dari Dekan Fakultas Adab dan Humaniora UIN-Ar-Raniry Banda Aceh



SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
NOMOR: 299/Un.08/FAH/KP.004/02/2023

TENTANG

**PENGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
DEKAN FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**

Menimbang : a. bahwa untuk kelancaran ujian skripsi mahasiswa pada Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry Banda Aceh di pandang perlu menunjuk pembimbing skripsi tersebut;
b. bahwa saudara yang namanya tercantum dalam surat keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai pembimbing skripsi.

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
5. Peraturan Presiden RI No. 64 Tahun 2013 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh menjadi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
6. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Ar-Raniry Banda Aceh ;
7. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 293/KMK.05/2011 tentang Penetapan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh pada Kementerian Agama sebagai Instansi Pemerintah yang Menerapkan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;

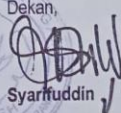
Menetapkan : **SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA UIN AR-RANIRY BANDA ACEH TENTANG PENGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA UIN AR-RANIRY BANDA ACEH.**

Kesatu : Menunjuk saudara :
1). Surajya, S.Ag., M.Pd (Pembimbing Pertama)
2). Asnawi, M.IP (Pembimbing kedua)


Untuk membimbing Skripsi mahasiswa :
Nama : Putri Nurdini
Nim : 180503054
Prodi : Ilmu Perpustakaan (IP)
Judul : Hubungan antara Semangat Kerja dengan Kepuasan Kerja Tenaga Perpustakaan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Univesitas Syiah Kuala Banda Aceh

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

Ditetapkan di Banda Aceh
Pada Tanggal 06 Februari 2023

Dekan,

Syarifuddin

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



CS | Direktorat Kependidikan dan Sistem Informasi

Lampiran 2: Surat Izin Penelitian di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Syiah Kuala Banda Aceh



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 : 738/Un.08/FAH.I/PP.00.9/04/2023

Lamp : -

Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,

Kepala Perpustakaan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Syiah Kuala (USK)

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Pimpinan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **PUTRI NURDINI / 180503054**

Semester/Jurusan : **X / Ilmu Perpustakaan**

Alamat sekarang : **Jln Bandara sim, Desa Bueng Sidom, Kec Blang Bintang, Kab Aceh Besar**

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Adab dan Humaniora bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul *Hubungan antara semangat kerja dengan kepuasan kerja tenaga perpustakaan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) universitas Syiah Kuala (USK)*

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

Banda Aceh, 03 April 2023

an. Dekan
 Wakil Dekan Bidang Akademik dan
 Kelembagaan,




Berlaku sampai : 03 Juli 2023

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

جامعة الرانيري

AR - RANIRY

Lampiran 3: Surat telah melaksanakan Penelitian di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Syiah Kuala Banda Aceh


KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS SYIAH KUALA
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UP PERPUSTAKAAN
 Jalan Tgk. Hasan Krueng Kale Darussalam, Banda Aceh
 Telepon 06517412657, Faksimile 06517551407

Nomor : 355 /UN11.1.2/PK/2023. Darussalam, 25 Mei 2023.
 Lampiran : -
 Perihal : Telah Melakukan Penelitian.

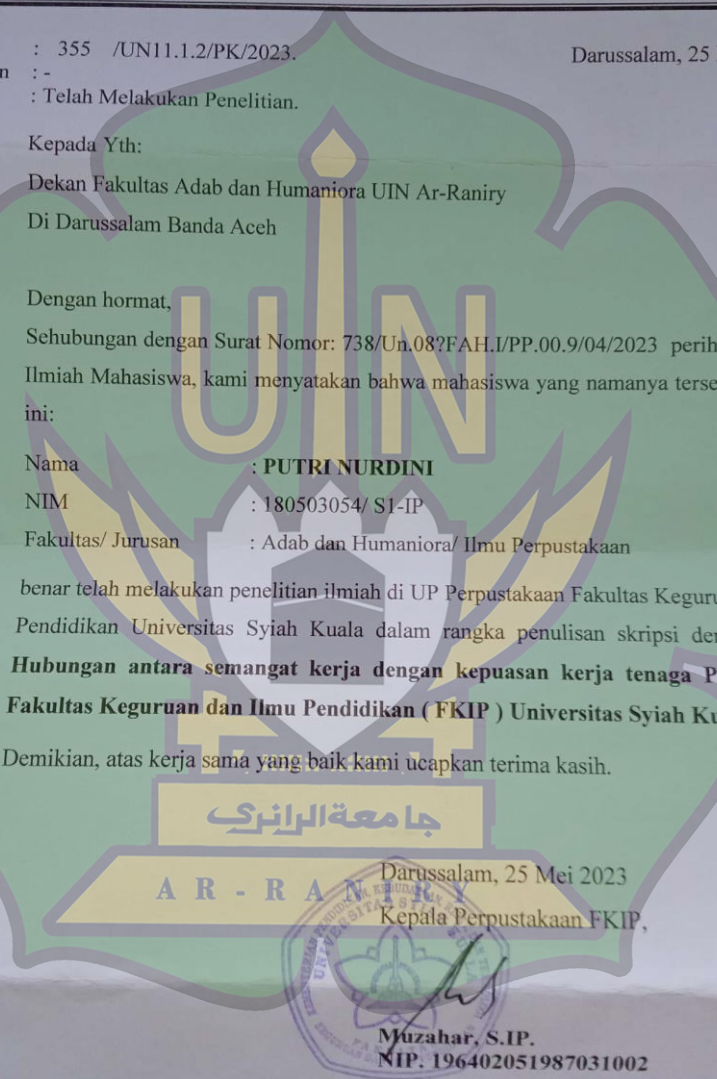

Kepada Yth:
 Dekan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry
 Di Darussalam Banda Aceh

Dengan hormat,
 Sehubungan dengan Surat Nomor: 738/Un.08?FAH.I/PP.00.9/04/2023 perihal Penelitian Ilmiah Mahasiswa, kami menyatakan bahwa mahasiswa yang namanya tersebut dibawah ini:

Nama : **PUTRI NURDINI**
 NIM : 180503054/ S1-IP
 Fakultas/ Jurusan : Adab dan Humaniora/ Ilmu Perpustakaan

benar telah melakukan penelitian ilmiah di UP Perpustakaan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Syiah Kuala dalam rangka penulisan skripsi dengan judul : **Hubungan antara semangat kerja dengan kepuasan kerja tenaga Perpustakaan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Syiah Kuala (USK)**

Demikian, atas kerja sama yang baik kami ucapkan terima kasih.


 دارسة الرانيري
A R - R A N I R Y
 Darussalam, 25 Mei 2023
 Kepala Perpustakaan FKIP,

Muzahar, S.IP.
NIP. 196402051987031002

CS Privat dengan Clientname

Lampiran 4: Angket Penelitian dengan Tenaga perpustakaan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Syiah Kuala

INSTRUMEN PENELITIAN

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Umur :

Pekerjaan/Jabatan:

B. KISI – KISI ANGKET PENELITIAN

No	Variabel	Indikator	Skala
1	Semangat Kerja (X)	Kegembiraan tenaga perpustakaan	Likert
		Kerja sama tenaga perpustakaan	
		Kebanggaan dalam Perpustakaan	
		Ketaatan kepada kewajiban tenaga perpustakaan	
		Kesetiaan tenaga perpustakaan	
2	Kepuasan Kerja (Y)	Rasa bangga terhadap pekerjaannya	Likert
		Menyenangi dan mencintai pekerjaan	
		Bergairah dan bahagia dengan pekerjaannya	
		Bertanggung jawab terhadap pekerjaannya	
		Jumlah tenaga perpustakaan yang absen berkurang	
		Pengambilan keputusan dengan perilaku yang baik	
		Penampilan tenaga perpustakaan yang semakin baik	

C. PERTANYAAN PENELITIAN

Pada dasarnya penelitian ini semata-mata bersifat ilmiah untuk mendapatkan data bagi penulis. Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan memberi tanda (✓) pada kotak yang sesuai dengan pilihan anda. Pada masing – masing pernyataan terdapat empat alternatif jawaban yang mengacu pada teknik skala Likert, yaitu:

- Sangat Setuju (SS) = 5
- Setuju (S) = 4
- Kurang Setuju (KS) = 3
- Tidak Setuju (TS) = 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Data responden dan semua informasi yang diberikan dijamin kerahasiaannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya dan seobjektif mungkin. Cara Pengisian Berilah tanda checklist (√) pada jawaban yang Anda pilih.

NO	VARIABEL	PERNYATAAN	ITEM				
			SS	S	KS	TS	STS
1	Semangat Kerja (X)	Saya sangat gembira menjalankan pekerjaan di perpustakaan FKIP USK					
		Setiap ada pekerjaan yang membutuhkan kerja sama, saya selalu melibatkan diri					
		Saya bangga bisa dipercayakan bekerja sebagai tenaga perpustakaan FKIP USK					
		Saya selalu mengutamakan pekerjaan yang diberikan perpustakaan FKIP USK dari pada pekerjaan lain					
		Kewajiban saya sebagai perpustakaan FKIP USK selalu saya penuhi					
2	Kepuasan Kerja (Y)	Saya merasa bangga bisa menjadi tenaga perpustakaan FKIP USK					
		Saya selalu mencintai pekerjaan sebagai tenaga perpustakaan di FKIP USK					
		Dalam bekerja saya selalu bergairah dan bahagia terhadap pekerjaannya					
		Saya selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan					
		Saya tidak pernah absen saat berlangsungnya jam kerja					
		Saat mengambil sebuah keputusan saya selalu mempertimbangkan banyak hal untuk kebaikan saya					
		Saya selalu berupaya menampilkan dan melakukan setiap pekerjaannya dengan baik					

Lampiran 5: Tabulasi Data Validitas

No	Nama	Jawaban Item											
1	Sri Maryanova	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5
2	Rosmawar	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	3	5
3	Setiawati	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
4	Nurhayati	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	Rovika Bidayasari	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
6	Feradiyana	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4
7	Siti Magfirah	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
8	Yuhadiati	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	Hirvanda	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	M.Reza	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

		Correlations												
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	.816**	.667*	.667*	.667*	1.000**	1.000**	.816**	.535	.346	.218	.816**	.902**
	Sig. (2-tailed)		.004	.035	.035	.035	.000	.000	.004	.111	.327	.545	.004	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2	Pearson Correlation	.816**	1	.816**	.816**	.408	.816**	.816**	.600	.218	.106	.000	.600	.716*
	Sig. (2-tailed)	.004		.004	.004	.242	.004	.004	.067	.545	.771	1.000	.067	.020
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3	Pearson Correlation	.667*	.816**	1	1.000**	.583	.667*	.667*	.408	.356	.303	.327	.408	.768**
	Sig. (2-tailed)	.035	.004		.000	.077	.035	.035	.242	.312	.395	.356	.242	.009
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X4	Pearson Correlation	.667*	.816**	1.000**	1	.583	.667*	.667*	.408	.356	.303	.327	.408	.768**
	Sig. (2-tailed)	.035	.004	.000		.077	.035	.035	.242	.312	.395	.356	.242	.009
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X5	Pearson Correlation	.667*	.408	.583	.583	1	.667*	.667*	.816**	.802**	.519	.327	.816**	.852**
	Sig. (2-tailed)	.035	.242	.077	.077		.035	.035	.004	.005	.124	.356	.004	.002
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X6	Pearson Correlation	1.000**	.816**	.667*	.667*	.667*	1	1.000**	.816**	.535	.346	.218	.816**	.902**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.035	.035	.035		.000	.004	.111	.327	.545	.004	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X7	Pearson Correlation	1.000**	.816**	.667*	.667*	.667*	1.000**	1	.816**	.535	.346	.218	.816**	.902**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.035	.035	.035	.000		.004	.111	.327	.545	.004	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X8	Pearson Correlation	.816**	.600	.408	.408	.816**	.816**	.816**	1	.655*	.318	.000	1.000**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.004	.067	.242	.242	.004	.004	.004		.040	.371	1.000	.000	.006
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X9	Pearson Correlation	.535	.218	.356	.356	.802**	.535	.535	.655*	1	.301	.117	.655*	.638*
	Sig. (2-tailed)	.111	.545	.312	.312	.005	.111	.111	.040		.399	.748	.040	.047
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X10	Pearson Correlation	.346	.106	.303	.303	.519	.346	.346	.318	.301	1	.737*	.318	.627
	Sig. (2-tailed)	.327	.771	.395	.395	.124	.327	.327	.371	.399		.015	.371	.052
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X11	Pearson Correlation	.218	.000	.327	.327	.327	.218	.218	.000	.117	.737*	1	.000	.470
	Sig. (2-tailed)	.545	1.000	.356	.356	.356	.545	.545	1.000	.748	.015		1.000	.170
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X12	Pearson Correlation	.816**	.600	.408	.408	.816**	.816**	.816**	1.000**	.655*	.318	.000	1	.798**
	Sig. (2-tailed)	.004	.067	.242	.242	.004	.004	.004	.000	.040	.371	1.000		.006
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	.902**	.716*	.768**	.768**	.852**	.902**	.902**	.798**	.638*	.627	.470	.798**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.020	.009	.009	.002	.000	.000	.006	.047	.052	.170	.006	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

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

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

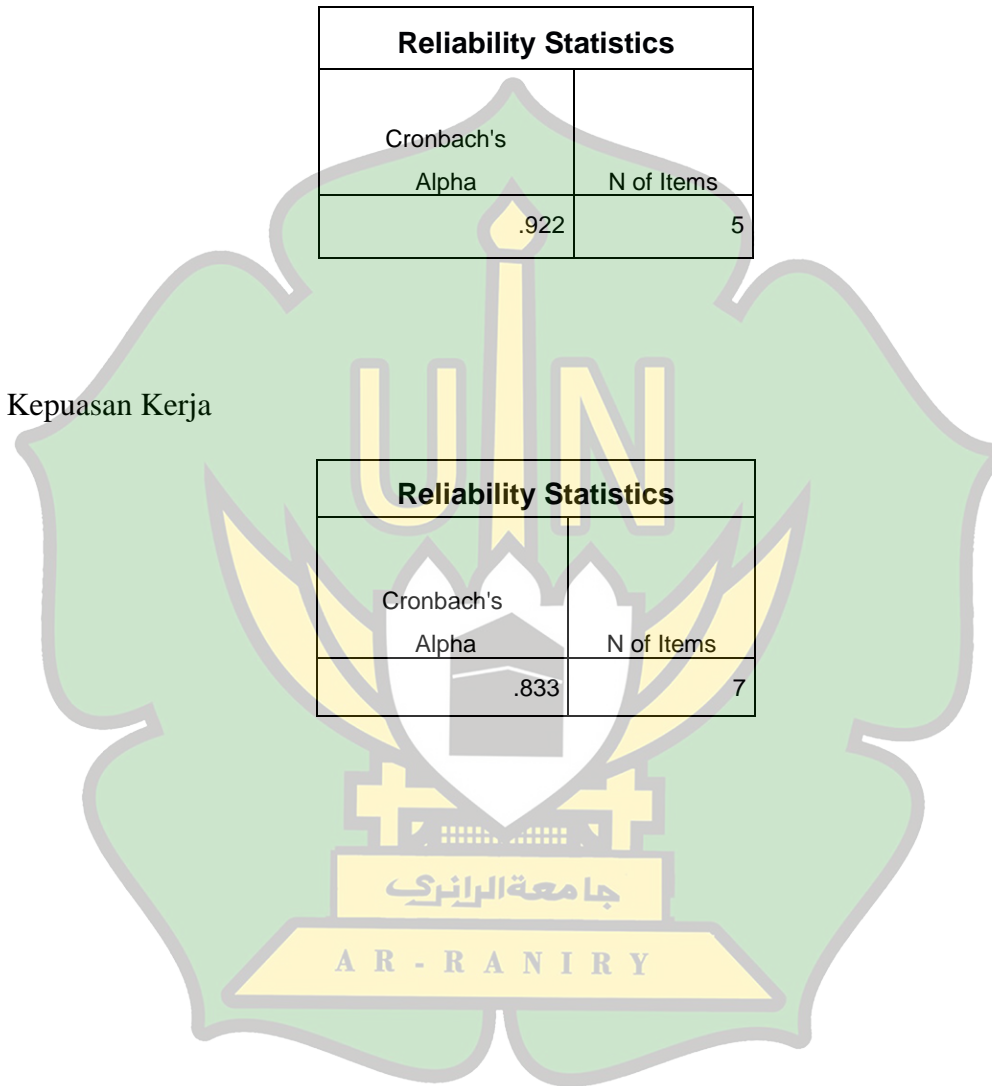
Lampiran 6: Hasil Uji Reliabilitas

Semangat Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.922	5

Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.833	7



Lampiran 7: Tabulasi Data Hasil Angket Penelitian, Uji Korelasi dan Hipotesis

No	Semangat Kerja					Kepuasan Kerja							Total X	Total Y
	3	3	3	3	4	3	3	4	5	4	3	4		
1	3	3	3	3	4	3	3	4	5	4	3	4	16	26
2	3	2	3	3	3	4	5	3	5	3	3	2	14	25
3	3	4	3	3	2	5	5	3	4	3	3	2	15	25
4	4	3	3	3	3	5	4	4	3	4	3	4	16	27
5	3	3	1	3	4	3	4	4	4	3	4	3	14	25
6	3	3	3	5	4	3	5	4	5	5	3	3	18	28

Correlations			
		Semangat kerja	Kepuasan kerja
Semangat kerja	Pearson Correlation	1	.938**
	Sig. (2-tailed)		.006
	N	6	6
Kepuasan kerja	Pearson Correlation	.938**	1
	Sig. (2-tailed)	.006	
	N	6	6

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

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.938 ^a	.880	.851	.489

a. Predictors: (Constant), Semangat kerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Residual	.957	4	.239		
	Total	8.000	5			

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja
b. Predictors: (Constant), Semangat kerja

Lampiran 8: lampiran dokumentasi selama Penelitian di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Syiah Kuala



Observasi awal dengan Bapak Muzahar kepala Perpustakaan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Syiah Kuala



Pengisian kuisioner dengan Bapak Muzahar kepala perpustakaan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Syiah Kuala



Pengisian kuisiner dengan Ibu Maulidiaton Tenaga Perpustakaan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Syiah Kuala



Pengisian kuisiner dengan Ibu Rika Fariana Tenaga Perpustakaan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Syiah Kuala



Pengisian kuisisioner dengan Ibu Nurul Laili Tenaga Perpustakaan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Syiah Kuala



Pengisian kuisisioner dengan Ibu Fitria Juwita Tenaga Perpustakaan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Syiah Kuala



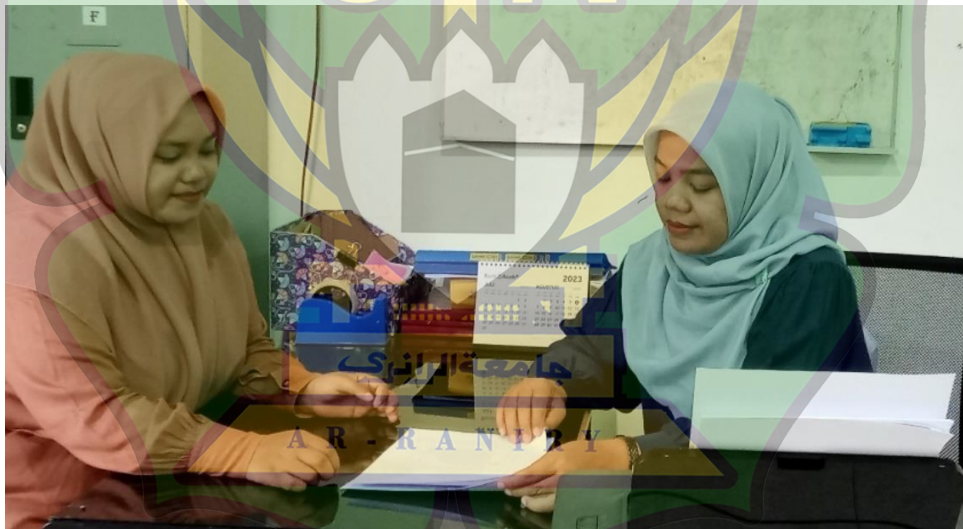
Pengisian kuisisioner dengan ibu Sri Maryanova Tenaga Perpustakaan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala



Pengisian kuisisioner dengan Ibu Rosmawar Tenaga Perpustakaan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala



Pengisian kuisisioner dengan Ibu Setiawati dan Ibu Nurhayati Tenaga Perpustakaan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala



Pengisian kuisisioner dengan Ibu Feradiyana Tenaga Perpustakaan Fakultas Ilmu
Sosial dan Ilmu Politik Universitas Syiah Kuala



Pengisian kuisioner dengan Ibu Rovika Bidayasari Tenaga Perpustakaan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Syiah Kuala



Pengisian kuisioner dengan Ibu Siti Magfirah Tenaga Perpustakaan Fakultas Keperawatan Universitas Syiah Kuala



Pengisian kuisisioner dengan Ibu Yuhaudiati Tenaga Perpustakaan Fakultas Keperawatan Universitas Syiah Kuala



Pengisian kuisisioner dengan Bapak Hirvanda Tenaga Perpustakaan Pasca Sarjana Universitas Syiah Kuala



Pengisian kuisisioner dengan Bapak Muhammad Reza Tenaga Perpustakaan Pasca Sarjana Universitas Syiah Kuala

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Putri Nurdini
2. Tempat/ Tanggal Lahir : Bung Sidom, 30 September 1998
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. Kebangsaan/ Suku : Indonesia/ Aceh
6. Status Perkawinan : Belum Kawin
7. Pekerjaan : Mahasiswa
8. Alamat : Jln. Bandara SIM Desa Bung Sidom Kecamatan
Blang Bintang, Kabupaten Aceh Besar

B. Jenjang Pendidikan

- a. SD : SDN N 1 Cot Meuraja Berijazah Tahun 2011
- b. SMP : SMP N 2 Ingin Jaya Berijazah Tahun 2014
- c. SMA : SMK N 1 Al-Mubarkeya Berijazah Tahun 2017
- d. Perguruan Tinggi : UIN Ar-Raniry Banda Aceh

C. Nama Orang Tua

- e. Ayah : Marwan AR (Alm)
- f. Ibu : Ansariah
- g. Pekerjaan : Pensiunan Guru
- g. Alamat : Jln. Bandara SIM Desa Bung Sidom Kecamatan
Blang Bintang, Kabupaten Aceh Besar

Banda Aceh, 19 Juni 2023

Putri Nurdini
180503054