

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
PUSTAKAWAN DI DINAS PERPUSTAKAAN
DAN KEARSIPAN ACEH**

SKRIPSI

Disusun Oleh:

FARHAN

NIM. 170503106

Mahasiswa Fakultas Adab dan Humaniora
Prodi S1 Ilmu Perpustakaan



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

SKRIPSI

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PUSTAKAWAN DI DINAS
PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN ACEH**

Diajukan Kepada Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry

Darussalam Banda Aceh Sebagai Salah Satu Beban

Studi Program Strata Satu (S1) Ilmu Perpustakaan

Diajukan Oleh:

FARHAN

Nim: 170503106

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

Disetujui Oleh:

Pembimbing I

Drs. Khatib A. Latief, M.LIS

NIP. 196502111907031002

Pembimbing II

Asnawi, MIP

NIP. 198811222020121010



SKRIPSI

Telah Dinilai Oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry dan Dinyatakan
Lulus Serta Diterima Sebagai Tugas Akhir Penyelesaian
Program Strata Satu (S1) Ilmu Perpustakaan

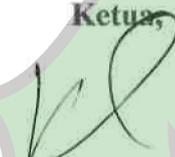
Pada Hari/Tanggal :

Jumat, 23 Juni 2023

Darussalam - Banda Aceh

PANITIA SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

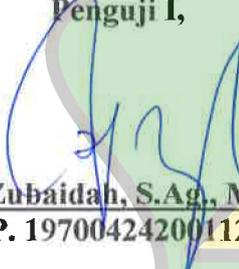
Ketua,


Drs. Khatib A. Latief, M.LIS
NIP. 196502111907031002

Sekretaris,


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

Penguji I,


Dr. Zubaidah, S.Ag., M.Ed
NIP. 1970042420011220

Penguji II,


Drs. Syukrinur, M.LIS
NIP. 196801252000031002

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




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

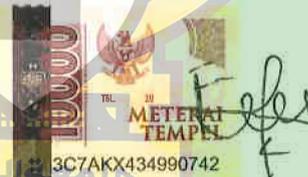
PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya:

Nama : Farhan
NIM : 170503106
Jenjang : Strata Satu (S-1)
Jurusan : Ilmu Perpustakaan

Menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry.

Banda Aceh, 15 Juni 2023



3C7AKX434990742

Farhan

NIM. 170503106

A R - R A N I R Y

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga terselesainya penulisan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh”. Tidak lupa pula, shalawat beserta salam penulis limpahkan kepada pangkuan alam Baginda Rasulullah Muhammad SAW, karena berkat perjuangan beliau-lah kita telah dituntunnya dari alam jahiliyah ke alam islamiyah, dari alam kegelapan ke alam yang terang benderang yang penuh dengan ilmu pengetahuan, seperti yang kita rasakan pada saat ini.

Skripsi ini merupakan kewajiban yang harus penulis selesaikan dalam rangka melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat untuk menyelesaikan Pendidikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Dalam rangka pelaksanaan penelitian dan penulisan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dimana pada kesempatan ini penulis menyampaikan ungkapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Yang teristimewa kepada Kedua orang tua penulis ayahanda Marjunaidi dan Ibunda Mainidar dan keluarga penulis yang telah banyak memberikan masukan, dorongan, semangat, dan pengorbanan serta doa-doa dan kasih sayangnya yang tak ternilai harganya, sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan ini.
2. Bapak Syarifuddin, MA, Ph.D selaku Dekan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
3. Bapak Mukhtaruddin, S. Ag., M.LIS. selaku ketua Program Studi Ilmu Perpustakaan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
4. Drs. Khatib A, Latief, M.LIS sebagai pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu, pikiran dan banyak membantu dan memberikan arahan dan masukan sehingga terselesainya skripsi ini dengan baik.
5. Bapak Asnawi, MIP sebagai pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk membimbing dan memberikan arahan dalam proses pelaksanaan penelitian sehingga terselesainya skripsi ini dengan baik.

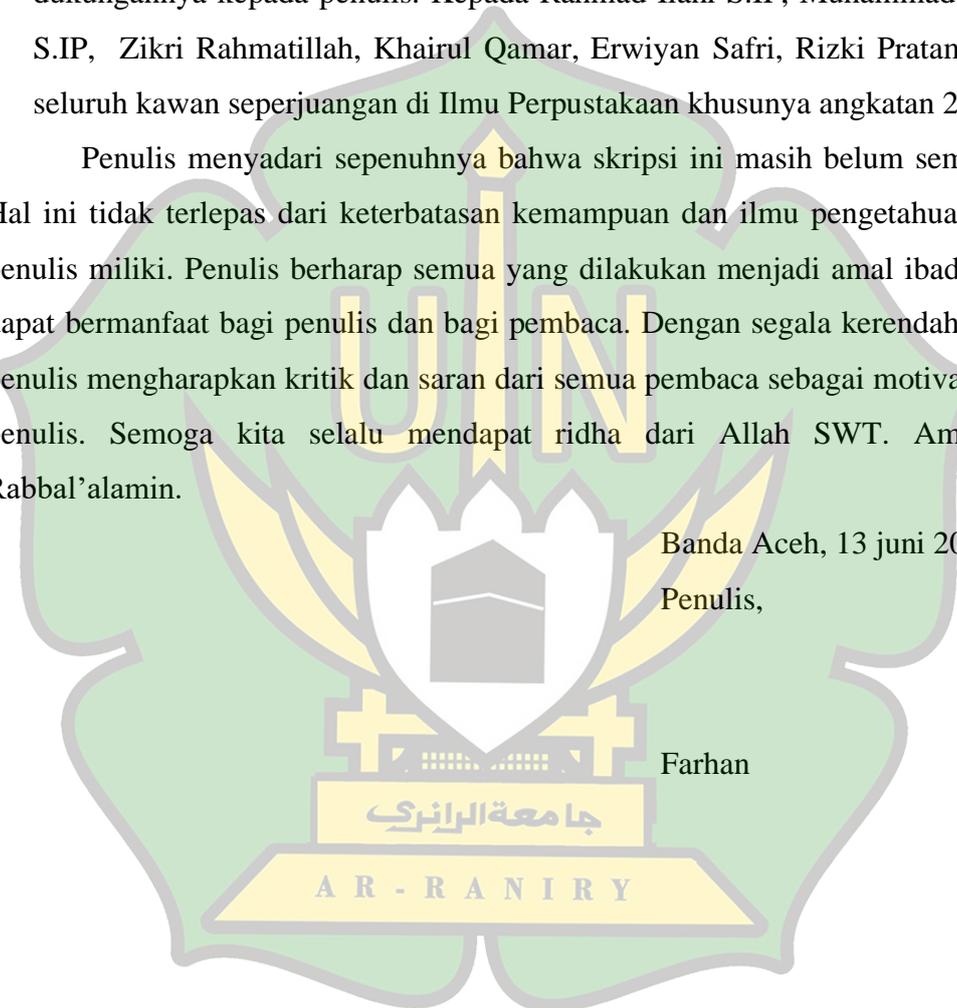
6. Seluruh dosen dan karyawan Program Studi Ilmu Perpustakaan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang telah banyak memberikan ilmu dan bimbingan kepada penulis.
7. Terima kasih juga kepada sahabat yang sudah seperti keluarga sekaligus orang-orang yang spesial bagi penulis yang selalu memberikan semangat dan dukungannya kepada penulis. Kepada Rahmad Ilahi S.IP, Muhammad Fahmi S.IP, Zikri Rahmatillah, Khairul Qamar, Erwiyah Safri, Rizki Pratama, dan seluruh kawan seperjuangan di Ilmu Perpustakaan khususnya angkatan 2017.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih belum sempurna. Hal ini tidak terlepas dari keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan yang penulis miliki. Penulis berharap semua yang dilakukan menjadi amal ibadah dan dapat bermanfaat bagi penulis dan bagi pembaca. Dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pembaca sebagai motivasi bagi penulis. Semoga kita selalu mendapat ridha dari Allah SWT. Amin Ya Rabbal'alam.

Banda Aceh, 13 juni 2023

Penulis,

Farhan



DAFTAR ISI

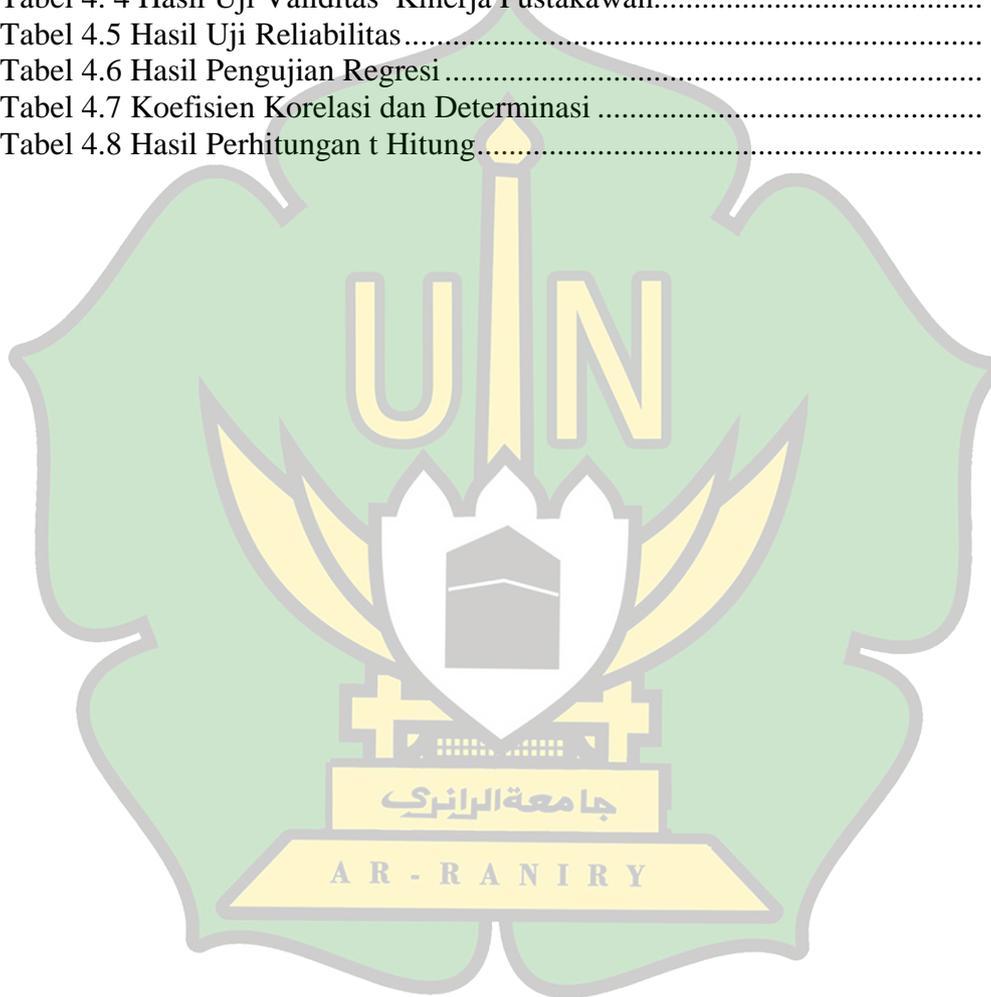
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	i
LEMBAR PENGESAHAN SIDANG	ii
PERNYATAAN KEASLIAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABLE	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
ABSTRAK	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penulisan	6
D. Manfaat dan Kegunaan	6
E. Penjelasan Istilah	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI	11
A. Kajian Pustaka	11
B. Beban Kerja Pustakawan	13
1. Pengertian Beban Kerja dan Indikatornya	13
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja dan Dampak Beban Kerja	15
3. Beban Kerja Pustakawan	16
C. Kinerja Pustakawan	17
1. Pengertian Kinerja dan Penilaian Kinerja Pustakawan	17
2. Tujuan Manfaat dan Indikator Penilaian Kinerja Pustakawan	20
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pustakawan	22
D. Kerangka Berfikir	22
BAB III METODE PENELITIAN	27
A. Rancangan Penelitian	27
B. Lokasi Penelitian	27
C. Populasi dan Sampel	28
D. Hipotesis	28
E. Validitas dan Reliabilitas	29
1. Validitas	29
2. Reliabilitas	31
F. Pengumpulan Data	32
G. Analisis Data	35

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	37
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	37
1. Sejarah Singkat Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh	38
2. Tugas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh	38
3. Visi dan Misi	40
B. Analisis Deskriptif Variabel.....	44
C. Hasil Penelitian	44
1. Pengujian Validitas	44
2. Uji Reliabilitas	47
3. Hasil Analisis Linear Sederhana	48
4. Koefisien Determinasi.....	50
D. Hasil Pengujian Hipotesis	51
E. Pembahasan.....	51
BAB V PENUTUP.....	57
A. Kesimpulan.....	57
B. Saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA	59
LAMPIRAN.....	61
DAFTAR RIWAYAT PENULIS	79



DAFAR TABLE

Tabel 3.1 Interpretasi Angka Indeks Korelasi Product Moment.....	31
Tabel 3.2 Skala Penilaian Jawaban Angket	33
Tabel 3.3 Hubungan Variabel, Indikator, Instrumen, dan Bentuk Data	33
Tabel 4.1 Beban Kerja (X).....	40
Tabel 4.2 Kinerja Pustakwan (Y).....	42
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Beban Kerja.....	45
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Kinerja Pustakawan.....	46
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas.....	47
Tabel 4.6 Hasil Pengujian Regresi.....	48
Tabel 4.7 Koefisien Korelasi dan Determinasi	50
Tabel 4.8 Hasil Perhitungan t Hitung.....	51



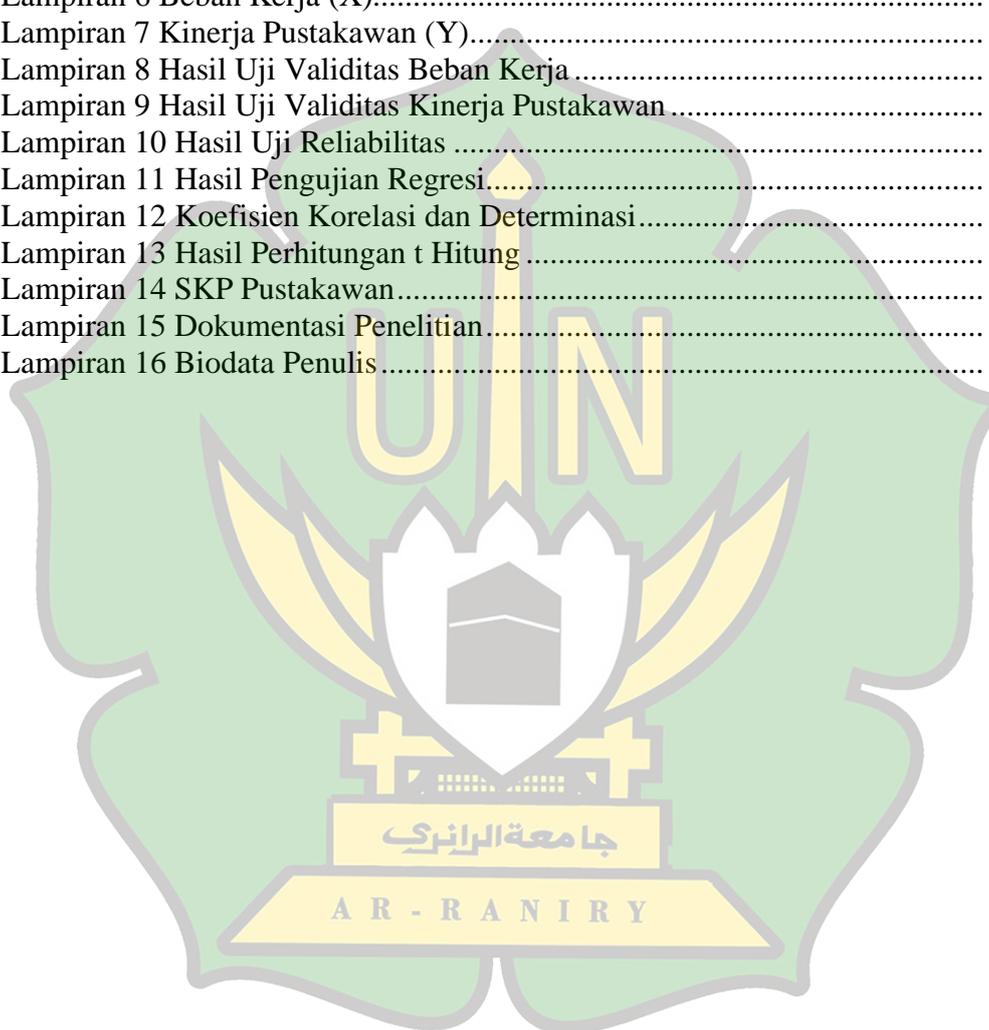
DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh..... 39



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 SK Pembimbing Skripsi	61
Lampiran 2 Surat Izin Penelitian dari Dekan Fakultas Adab dan Humaniora.	62
Lampiran 3 Surat Izin Penelitian dari Dinas Perpustakaan dan Kearsipan.....	63
Lampiran 4 Instrumen Penelitian	64
Lampiran 5 Master Tabel	68
Lampiran 6 Beban Kerja (X).....	69
Lampiran 7 Kinerja Pustakawan (Y).....	71
Lampiran 8 Hasil Uji Validitas Beban Kerja	72
Lampiran 9 Hasil Uji Validitas Kinerja Pustakawan	73
Lampiran 10 Hasil Uji Reliabilitas	74
Lampiran 11 Hasil Pengujian Regresi.....	74
Lampiran 12 Koefisien Korelasi dan Determinasi	74
Lampiran 13 Hasil Perhitungan t Hitung	74
Lampiran 14 SKP Pustakawan.....	75
Lampiran 15 Dokumentasi Penelitian.....	76
Lampiran 16 Biodata Penulis.....	79



ABSTRAK

Skripsi ini berjudul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh”. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh. Penelitian ini bersifat *kuantitatif* dimana dalam penelitian ini memfokuskan pada angka statistik dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 31 karyawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh. Teknik pengumpulan data meliputi: angket dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis uji korelasi, uji regresi dan hipotesis. Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa uji korelasi menunjukkan bahwa variabel X (Beban kerja) memiliki dampak terhadap variabel Y (Kinerja Pustakawan) dengan nilai angka korelasi 0,794 ini memiliki hubungan yang kuat. Uji regresi linear, persamaan regresi adalah $Y = 0,839 + 0,730 X + e$, dapat diartikan bahwa arah pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y) adalah positif. Uji hipotesis pada pembuktian hipotesis nilai signifikan pada regresi yaitu $0,000 < 0,005$. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel (X) terhadap variabel (Y). Uji determinasi bertujuan untuk mengetahui berapa persen pengaruh variabel X terhadap variabel Y, hasil uji determinasi adalah 0,630 apabila dipersentasekan menjadi 63%. Jadi pengaruh variabel X terhadap variabel Y 63%. Dapat diartikan memiliki pengaruh yang kuat. Sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kinerja Pustakawan, Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.¹ Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas. Apabila hal ini sering terjadi, maka akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri.²

Pemberian beban kerja yang efektif, instansi dapat mengetahui sejauh mana pustakawan dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja instansi itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah instansi. Beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pustakawan hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak

¹ Rusda Irawati, Dini Arimbi Carollina, *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia*, Inovbiz: Jurnal Inovasi dan Bisnis, Vol. 5, No. 1, (2017), 51.

² Rusda Irawati, Dini Arimbi Carollina, *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia*, Inovbiz: Jurnal Inovasi dan Bisnis, Vol. 5, No. 1, (2017), 51.

mengganggu.³ Menurut Supardi lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan hal lainnya yang dapat meningkatkan semangat untuk bekerja.⁴

Beban kerja secara positif dan signifikan dapat memberikan efek perasaan stres kepada semua responden, namun lingkungan kerja dan dukungan masyarakat tidak terlalu memberikan dampak stres kepada mereka. Secara keseluruhan ketiga unsur tersebut dapat memberikan efek lelah, yang berujung pada stress pada pekerjaan.⁵

Begitupun di dalam perpustakaan, pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh yang merupakan suatu unit organisasi yang menghimpun beragam koleksi dan informasi dan bertugas melayani pemustakanya, tidaklah lepas dari permasalahan beban kerja yang melekat pada diri pustakawan. Pemahaman akan teknologi informasi serta beban yang diberikannya yang membuat seorang pustakawan terbebani tentunya menghambat pustakawan dalam bekerja dengan menurunkan kinerja dimana dengan adanya beban kerja tersebut. Hal itu sesuai dengan pendapat Saina Nur dalam penelitiannya yang menyebutkan kinerja (*performance*) bukan hanya sebagai hasil kerja, tetapi proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan.⁶

³ Sutarto. *Dasar-dasar Organisasi*. (Yogyakarta: Gadjah Mada University, 2006), hal.122.

⁴ Imam Supardi. *Lingkungan Hidup dan Kelestariannya*. (Bandung: PT. Alumni, 2003), hal. 37.

⁵ Romadhoni, L. C., Asnomy T., & Suryatni, M. (2015). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan dukungan sosial terhadap burnout pustakawan di Kota Mataram. *Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, dan Kearsipan Khizanah Al-Hikmah*, 3(2), 125-145.

⁶ Saina Nur, Konflik, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate, diakses melalui, *Jurnal EMBA*, Vol.1 No.3, (2013), 743.

Dengan adanya hambatan yang disebabkan oleh beban kerja mengakibatkan terhambatnya proses kerja dan tujuan yang ingin dicapai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pustakawan tanggal 2 Januari 2021 mengatakan bahwa beban kerja secara fisik memang tidak terlalu berat, tetapi secara psikologi memang beban kerja sangat terasa, karena stress kerja, karena tekanan dalam bekerja, misalkan jumlah buku berkurang atau banyak buku yang rusak itu menjadi tanggung jawab pustakawan, sebagian pengunjung melihat pustakawan hanya duduk saja tetapi faktanya secara psikologis mereka sangat stress karena beban kerja, walaupun semua pekerjaan dikerjakan dengan tepat waktu, tetapi ada resiko stress kerja.⁷

Beban kerja pada pustakawan dengan intensitas yang beragam serta tuntutan kerja yang tidak kondusif dapat menyebabkan menurunnya produktivitas kerja yang tentunya berpengaruh pada kinerja. Penurunan kinerja pustakawan dapat bertambah apabila seorang pustakawan tidak mendapat dukungan sosial yang memadai baik dari pihak rekan bekerja, atasan, bahkan organisasi atau lembaga perpustakaan. Kurangnya pengakuan prestasi, dukungan secara emosional, persetujuan gagasan, dan bantuan fisik dapat membuat seorang pustakawan merasa frustrasi ketika telah melakukan pekerjaan secara maksimal tetapi tidak mendapat apresiasi yang cukup, kesenjangan antara tuntutan yang melebihi kemampuan dan sumber daya individu dengan minimnya dukungan sosial dapat menurunkan kinerja pustakawan.

⁷ Fitri, Pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Badan Kearsipan Aceh, wawancara, Dinas Perpustakaan dan Badan Kearsipan Aceh 2 Januari Tahun 2021.

Kata kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah performance, yang sering di Indonesiakan menjadi kata performa. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.⁸

Kinerja dalam dunia perpustakaan pada dasarnya adalah apa yang dilakukan pustakawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak memberi kontribusi kepada instansi termasuk kualitas layanan yang disajikan. Kinerja pustakawan yang baik hanya dapat dilakukan oleh pustakawan yang berkompentensi tinggi, memiliki gairah dalam bekerja, tidak memiliki beban yang berlebih, dapat memisahkan urusan pekerjaan dengan urusan pribadi.⁹ Seorang pustakawan harus memiliki kemampuan, pengetahuan dan keterampilan, sikap, nilai, perilaku serta karakteristik agar bisa melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan.

Hasil wawancara dengan pustakawan mengatakan bahwa Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh sudah menggunakan sistem komputer, karyawan bekerja setiap hari mulai dari jam 09.00 sampai jam 05.00 sore, peran perpustakaan

⁸ Siti Nur Azizah, *Manajemen Kinerja*. (Bojong: PT. Nasya Expanding Management), hlm.3.

⁹ Andi Arisal. Kualitas Pelayanan Pustakawan Pada Badan Erpustakaan Arsip dan Dokumentasi Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *e Jurnal Katalogis*, Volume 4 Nomor 4, April 2016 hlm 41-49.

ada yang dibagian pelayanan, koordinator seksi layanan, tentu melakukan pekerjaan sehari-hari sudah menjadi tugas dari pustakawan.

Berdasarkan informasi awal yang diberikan pustakawan pada tanggal 2 Januari 2021 menjelaskan bahwa dalam hal ini pustakawan yang bertugas di bidang pengolahan sering mendapati kesulitan dikarenakan jaringan komputer yang sering bermasalah ditambah teknisi yang sering tidak berada langsung di lokasi sehingga membuat pustakawan itu harus turun tangan sendiri untuk menyelesaikan hal tersebut. Tentunya tugas itu bukan lagi menjadi tupoksi kerja mereka namun jika itu tidak dikerjakan akan menghambat tugas yang seharusnya bisa selesai dalam tepat waktu. Hal tersebut dikarenakan saat ini, seluruh layanan yang ada di perpustakaan telah mengalami transformasi secara digital dengan seluruh kegiatan dilakukan menggunakan bantuan teknologi informasi dan tidak ada lagi kegiatan yang dilakukan secara konvensional sehingga pustakawan merasakan gejala beban kerja berupa beban teknologi.

Berdasarkan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) pustakawan bidang pelayanan sirkulasi target yang diterbitkan dalam SKP pustakawan mencapai 1000 judul dengan target kerja 12 bulan, namun dalam perealisasiannya dalam tugas tersebut hanya bisa diselesaikan 900 judul dalam jangka waktu 12 bulan. Hal tersebut sesuai dengan wawancara awal dengan pustakawan yang menyatakan bahwa target tugas ataupun kegiatan yang mereka kerjakan terlalu banyak sehingga pustakawan merasa terbebani. Tentunya target kerja yang begitu banyak akan

membuat pustakawan merasa kelelahan sehingga bisa berpengaruh terhadap kinerja pustakawan.¹⁰

Berdasarkan masalah yang telah dipaparkan di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian lebih lanjut mengenai Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh. Penelitian ini perlu dilakukan untuk mengkaji dan mengatasi dampak dari beban kerja, sehingga kinerja pustakawan menjadi lebih efektif dan maksimal.

B. Rumusan Masalah

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

C. Tujuan Penulisan

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

D. Manfaat dan Kegunaan

Adapun manfaat dari penelitian dibedakan menjadi dua (2) yaitu:

¹⁰ Data SKP Pustakawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh Tahun 2022

1. Manfaat ilmiah

- a. Dapat dijadikan rujukan bagi para peneliti yang akan meneliti masalah yang sama atau berhubungan dengan objek kajian ini.
- b. Dapat memperkaya khazanah ilmu pengetahuan dalam memahami beban kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pustakawan.

2. Manfaat praktis

- a. Memberikan masukan dan pengembangan dalam melakukan penelitian terkait masalah beban kerja dan kinerja pustakawan.
- b. Menjadi rujukan dalam penelitian selanjutnya terkait beban kerja dan kinerja pustakawan.

E. Penjelasan Istilah

Berdasarkan fokus dan rumusan masalah penelitian, maka uraian istilah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh

Pengaruh menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah kekuatan yang ada atau yang timbul dari sesuatu, seperti orang, benda yang turut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.¹¹ Pengaruh yaitu daya yang timbul pada khalayak sebagai akibat dari pesan komunikasi, yang mampu membuat mereka melakukan atau tidak melakukan sesuatu.¹² Pengaruh adalah daya yang ada dan

¹¹ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), hal. 758.

¹² Effendy, Onong Uchjana. *Kamus Komunikasi*. (Bandung: PT. Mandar Maju, 1989), hal.176.

timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.

Pengaruh yang dimaksud di dalam penelitian ini adalah akibat yang ditimbulkan oleh sejumlah aktivitas atau kegiatan oleh pustakawan sekaligus beban kerja yang terlalu banyak yang berdampak terhadap kinerja karyawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.

2. Beban Kerja

Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi.¹³ Sedangkan menurut Pemandagri No. 12/2008 Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.¹⁴ Selanjutnya, Gopher & Doncin mengartikan beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu.¹⁵

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sebuah kondisi beban kerja yang dipikul oleh seseorang pekerja di mana hal tersebut timbul dari keterbatasannya dalam melakukan suatu tugas yang

¹³ Dhini, Rama Dhania, Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Studi Pada Medical Representatif di Kota Kudus, *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, Vol. 1 No. 12, (2010), 16.

¹⁴ Kadek Ferrania Paramitadewi, *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan*, E-Jurnal Manajemen Unud Vol. 6 No. 6, (2017), 3378.

¹⁵ Gopher, D., and Doncin, E, *Workload – An Examination of The Concept: Chapter 41*, (Handbook of Perception and Human Performance, 1986), hal. 212.

harus dicapai dan diselesaikan dalam jangka waktu tertentu sehingga dalam penyelesaian tugas tersebut pekerja mengalami memikul beban atas dirinya sendiri.

Beban kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sejumlah pekerjaan atau tugas yang diberikan kepada pustakawan dalam melaksanakan tugasnya di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.

3. Kinerja Pustakawan

Kinerja (*performance*) pada umumnya diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja memiliki makna yang cukup luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Mengelola kinerja sebaiknya dilakukan secara kolaboratif dan kooperatif antara Pegawai, Pemimpin dan organisasi, melalui pemahaman dan penjelasan kinerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan-tujuan terencana, standar dan kompetensi yang disetujui bersama.¹⁶

Untuk memahami definisi kinerja pustakawan, Erriani Kristiyaningsih dalam penelitiannya menyebutkan bahwa kinerja pustakawan merupakan hasil kerja seorang pustakawan yang memiliki kompetensi serta tugas dan tanggung jawab melakukan pelayanan serta mengelola perpustakaan di mana hasil kerja yang dilakukan pustakawan tersebut bertujuan untuk mencapai tujuan perpustakaan.¹⁷

¹⁶ Saina Nur, Konflik, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate, diakses melalui, *Jurnal EMBA*, Vol.1 No.3, (2013), hal. 743.

¹⁷ Erriani Kristiyaningsih, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pustakawan Lingkup Kementerian Pertanian, diakses melalui *Jurnal Ikatan Pustakawan Indonesia* Vol. 4, No. 1, (2019), hal. 2.

Berdasarkan pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pustakawan dalam penelitian ini adalah hasil capaian kerja para pustakawan yang mengelola perpustakaan dan seluruh kegiatan perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan salah satu kegiatan melihat dan membandingkan dengan penelitian terhadulu, dilakukan untuk mengetahui perbedaan penelitian yang akan dikaji oleh peneliti sendiri sehingga tidak adanya penelitian yang sama. Berdasarkan beberapa literatur yang ditelusuri, ada beberapa penelitian sejenis yang pernah dilakukan sebelumnya dan berkaitan dengan perpustakaan keliling dan literasi informasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Lalu Romadhoni, Asmony & Suryatni (2015) “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Dukungan Sosial Terhadap Burnout Pustakawan Di Kota Mataram”.¹⁸ Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja secara positif dan signifikan dapat memberikan efek perasaan stres kepada semua responden, namun lingkungan kerja dan dukungan masyarakat tidak terlalu memberikan dampak stres kepada mereka. Secara keseluruhan ketiga unsur tersebut dapat memberikan efek lelah, yang berujung pada stres pada pekerjaan. Implikasi dari penelitian ini diharapkan dapat menyediakan masukan dan informasi yang bermanfaat kepada unsur pimpinan (manajemen) di Perpustakaan Umum Kota Mataram dalam usahanya mengambil kebijakan yang berkenaan dengan hal ini.

¹⁸Romadhoni, Asmony & Suryatni. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Dukungan Sosial Terhadap Burnout Pustakawan di Kota Mataram. *Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi dan Kearsipan*. Vol. 3 No. 2, 2015.

Penelitian yang dilakukan oleh Sintia Ulpa (2019) “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh”.¹⁹ Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pustakawan yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi 164.912. Dari persamaan tersebut terdapat nilai Fhitung sebesar 221.262. Dari hasil uji hipotesis terbukti bahwa $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yaitu $221.262 \geq 4,30$ yang artinya hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh. Pada penelitian ini terdapat hasil pengaruh yang kuat yaitu sebesar 91% antara stres kerja terhadap kinerja pustakawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi stres kerja (b) = -0,638 artinya koefisien regresi bersifat negatif (berlawanan) sebesar -0,638.

Penelitian yang dilakukan oleh Muldani & Faisal (2022) “Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Baitul Maal Hidayatullah”.²⁰ Metode Penelitian Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil menemukan beban kerja mempengaruhi komitmen organisasi, kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi, beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan, kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Adapun persamaan penelitian ini yaitu sama-sama meneliti tentang beban kerja di perpustakaan, di mana seorang pustakawan tentunya memiliki beban kerja

¹⁹ Sintia Ulpa “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh. *Skripsi*. Fakultas Adab dan Humaniora, Universitas Islam Negeri Ar- Raniry, 2019.

²⁰ Muldani & Faisal “Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Baitul Maal Hidayatullah. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*. Volume 11, No. 1, 2022.

dalam bekerja sehingga mereka dalam bekerja tentu adanya beban yang harus dihadapi oleh seorang pustakawan, adapun perbedaan dalam penelitian ini adalah tempat penelitian dan beberapa variabel independen dan idependen lainnya seperti Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

B. Beban Kerja Pustakawan

1. Pengertian Beban Kerja dan Indikatornya

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.²¹ Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*).

Menurut Meshkati dalam Tarwaka beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*. Oleh karena itu, perlu diupayakan tingkat intensitas

²¹ Sunarso. Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol 4. No 1 (2010), hal.1.

pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.²²

Berdasarkan yang dikemukakan beberapa definisi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan. Indikator beban kerja yang dikemukakan oleh Putra dalam Jeky dkk, yang meliputi antara lain:

1. Target yang harus dicapai
Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
2. Kondisi pekerjaan
Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra di luar waktu yang telah ditentukan.
3. Penggunaan waktu kerja
Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).
4. Standar pekerjaan
Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
5. Tuntutan Tugas
6. Usaha dan tenaga
7. Performan
8. Kondisi Fisik.²³

Dalam Undang-undang Republik Indonesia No. 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan, pustakawan didefinisikan sebagai seseorang yang memiliki

²² Tarwaka. *Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. (Surakarta: Harapan Press, 2015), hal. 89.

²³Jeky K R Rolos., Sofia A P Sambul & Wehelmina Rumawas. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 6 No. 4, (2018), hal.21

kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan.²⁴ Jadi beban kerja adalah konsekuensi dari kegiatan yang diberikan kepada pustakawan yang setiap harinya semakin meningkat, karena beban kerja yang meningkat membuat pustakawan menjadi stress dalam bekerja.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja dan Dampak Beban Kerja

Bahwa secara umum hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun faktor eksternal.²⁵ Selanjutnya menurut Hart dan Staveland dalam Tarwaka, menjelaskan bahwa tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah tuntutan tugas, usaha dan performansi.

1. Faktor tuntutan tugas (*task demands*). Argumentasi berkaitan dengan faktor ini adalah bahwa beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.
2. Usaha atau tenaga (*effort*). Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat *effort*.
3. Performansi. Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan tingkat performansi yang akan dicapai. Bagaimanapun juga, pengukuran performansi sendirian tidaklah akan dapat menyajikan suatu matrik beban kerja yang lengkap.²⁶

²⁴ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007. Tentang perpustakaan.

²⁵ Tarwaka. *Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja.....*, hal.89.

²⁶ Tarwaka. *Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja.....*,hal. 91.

Beban kerja berdampak kepada stress yang terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut:

1. *Role overload*
Role overload terjadi ketika tuntutan-tuntutan melebihi kapasitas dari seorang manajer atau karyawan untuk memenuhi tuntutan tersebut secara memadai.
2. *Role underload*
Role underload adalah pekerjaan di mana tuntutan-tuntutan yang dihadapi di bawah kapasitas yang dimiliki seorang karyawan.²⁷

3. Beban Kerja Pustakawan

Tugas pokok kepastakawanan, sebagaimana terdapat pada Anak Lampiran 1, dalam peraturan kepala perpustakaan nasional Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2017 meliputi: (1) Pengelolaan Perpustakaan; (2) Pelayanan Perpustakaan; dan (3) Pengembangan Sistem Kepustakawanan, dengan memperhatikan:

- a) Jenis pekerjaan, yaitu berbagai macam pekerjaan yang harus dilakukan oleh Perpustakaan dalam melaksanakan tugas pokok kepastakawanan yang bersifat rutin setiap tahun dan jenis pekerjaan yang dapat diciptakan dalam tahun tersebut.
- b) Sifat pekerjaan, yaitu berbagai aspek yang mempengaruhi waktu penyelesaian pekerjaan ditinjau dari sudut pelaksanaan pekerjaan kepastakawanan.
- c) Beban kerja, yaitu jumlah semua kegiatan/tugas yang harus diselesaikan oleh seorang Pustakawan selama periode tertentu dalam keadaan normal yang diukur dengan hari melakukan kegiatan kepastakawanan;

²⁷ Susanto, A.B. *Reputation-Driven Corporate Social Responsibility Pendekatan Strategik Manajemen dalam CSR*. (Jakarta: Esensi, 2011), hal.78.

- d) Kapasitas pejabat fungsional Pustakawan, yaitu kemampuan Pustakawan dalam melaksanakan berbagai kegiatan kepastakawanan sesuai dengan jenjang jabatan yang telah ditentukan;
- e) Prinsip pelaksanaan pekerjaan, yaitu pekerjaan yang dilakukan sendiri oleh Pustakawan yang bersangkutan dan bukan diborongkan atau dipihakketigakan.
- f) Peralatan yang tersedia atau diperkirakan akan tersedia dalam melaksanakan pekerjaan kepastakawanan.²⁸

C. Kinerja Pustakawan

1. Pengertian Kinerja dan Penilaian Kinerja Pustakawan

Kinerja merupakan landasan bagi produktivitas dan mempunyai kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi. Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²⁹

Kinerja pustakawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif

²⁸Peraturan Kepala Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2017 Tentang Pedoman Penyusunan Formasi Jabatan Fungsional Perpustakaan.

²⁹Mangkunegara. A.A. Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, (Remaja Rosdakarya, Bandung, 2015), hal. 67.

maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.³⁰

Berdasarkan berbagai definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja karyawan adalah hal yang memiliki sifat individu, karena setiap karyawan memiliki tingkat kualifikasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda dalam kaitannya dengan tugasnya. Manajemen dapat mengukur kinerja karyawan berdasarkan kinerja masing-masing karyawan tersebut.

Menurut Wijoyo dalam Nugraheni menyatakan bahwa kegiatan perpustakaan tidak akan berjalan dengan baik apabila tanpa bantuan orang lain baik itu yang ahli di bidang kepustakawanan atau pun dari bidang mana saja. Undang-Undang No 43 Tahun 2017 tentang perpustakaan adalah Institusi pengelola koleksi baik berupa karya tulis, cetak dan karya rekaman yang dilakukan secara profesional dengan sistem yang berungsi untuk kebutuhan dunia pendidikan, sebagai sumber informasi, dan juga merupakan tempat rekreasi para pemustaka.³¹

Peran seorang pustakawan untuk membantu mengembangkan perpustakaan dapat di jalankan dengan baik bila perpustakaan tersebut memiliki pustakawan yang berkualitas, di mana hal ini dipengaruhi dari baik atau buruknya kinerja yang mereka hasilkan ketika menyelesaikan suatu pekerjaan. Supriyanto dan Machfudz menyebutkan bahwa standar kinerja seseorang dinyatakan baik apabila

³⁰ Moehariono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. (Bogor: Ghalia, 2009), hal. 117.

³¹ Nugraheni, Nurfitra Rahma. *Pengelolaan Perpustakaan dan Laboratrium Sekolah*. "Makalah Ujian Tengah Semester Mata Kuliah Pengelolaan Perpustakaan & Labratorium Sekolah." Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar. IKIP PGRI Madium: fakultas ilmu pendidikan, (2014).

mencakup beberapa faktor seperti kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kedisiplinan, kreativitas dan inovasi, kehadiran, kerjasama tim, bertanggung jawab dan melakukan perencanaan pekerjaan.³²

Muheriono menyebutkan bahwa hubungan antara kompetensi pustakawan dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali relevansinya, maka apabila pustakawan ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (*the right man the right job*).³³ Menurut Hasibuan unsur-unsur penilaian kinerja karyawan pustakawan dikatakan baik bila dari beberapa hal, di antaranya yaitu:

1. Kesetiaan pustakawan, yaitu merupakan tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab seorang pustakawan.
2. Prestasi kerja Pustakawan, yaitu suatu kinerja yang dicapai oleh seseorang pustakawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Kedisiplinan, yaitu kesanggupan pustakawan untuk mentaati segala ketetapan, peraturan organisasi yang diberikan oleh yang berwenang serta kesanggupan untuk tidak melanggar aturan baik tertulis maupun lisan.
4. Kreativitas, yaitu kemampuan pustakawan dalam mengembangkan dan mengeluarkan potensi atau ide-ide yang ada dalam menyelesaikan sesuatu pekerjaan ataupun permasalahan dalam suatu organisasi.
5. Kerjasama, yaitu kemampuan seorang pustakawan untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan berhasil guna yang sebesar-besarnya.
6. Kecakapan, yaitu keterampilan pustakawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya dilihat dari pelaksanaan kerjanya sesuai dengan hasil yang dicapai.
7. Tanggung Jawab, yaitu kesanggupan seorang pustakawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan

³² Supriyanto, Sani Ahmad dan Machfudz, Masyhuri. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Malang: UIN-MALIKI Press, 2010), hal. 141.

³³ Muheriono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. (Jakarta: Grafindo, 2012), hal.

yang diambilnya atau tindakan yang dilakukan serta penanggung jawaban fasilitas yang ada.³⁴

Menurut Wibowo penilaian kinerja adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu.³⁵ Menurut Dessler ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:

1. Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran.
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
4. Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/ diandalkan dan ketepatan waktu.
5. Komunikasi, meliputi: hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan, media komunikasi.³⁶

2. Tujuan Manfaat dan Indikator Penilaian Kinerja Pustakawan

Tujuan pengukuran kinerja adalah untuk menghasilkan data yang kemudian apabila data tersebut dianalisis secara tepat akan memberikan informasi yang akurat bagi manajemen dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Tujuan dan Manfaat penilaian kinerja karyawan itu sendiri menurut Mulyadi adalah:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti promosi, transfer dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.

³⁴ Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi, Cetakan Ke-6. (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2017), hal. 56.

³⁵ Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hal.9.

³⁶Dessler, Garry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh, (Jakarta: Indeks, 2011), hal. 65.

4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.³⁷

Berdasarkan uraian tentang penilaian kinerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja terhadap anggota organisasi atau perusahaan haruslah dilaksanakan secara obyektif, sehingga manfaatnya dapat dirasakan oleh organisasi yang bersangkutan. Sedangkan manfaat sistem pengukuran kinerja yang baik menurut Yuwono adalah:

1. Menelusuri kinerja terhadap harapan pelanggan sehingga akan membawa perusahaan lebih dekat pada pelanggannya dan membuat seluruh orang yang dalam organisasi terlibat dalam upaya memberikan kepuasan pelanggan.
2. Memotivasi karyawan untuk melakukan pelayanan sebagai mata rantai pelanggan dan pemasok internal.
3. Mengidentifikasi berbagai pemborosan sekaligus mendorong upaya-upaya pengurangan terhadap pemborosan tersebut (*reduction of waste*).
4. Membuat tujuan strategis yang biasanya masih kabur menjadi lebih konkret sehingga mempercepat proses pembelajaran organisasi.
5. Membangun konsensus untuk melakukan suatu perubahan dengan memberi "reward" atas perilaku yang diharapkan tersebut.³⁸

Menurut Mathis dan Jackson indikator kinerja dibagi atas empat yaitu:

1. Kualitas kerja.
Menyediakan produk dan layanan yang berkualitas merupakan suatu tuntutan bagi perusahaan agar perusahaan dapat bertahan hidup dalam berbagai bentuk persaingan.
2. Perusahaan Kuantitas kerja.
Dapat memenuhi target yang telah ditetapkan menunjukkan kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya yang dimiliki dalam mencapai tujuannya.
3. Waktu kerja.
Kemampuan organisasi untuk menetapkan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua level dalam manajemen.
4. Kerja sama dengan rekan kerja.

³⁷Mulyadi. *Akuntansi Biaya*. Edisi ke-5. Cetakan Kesebelas. (Yogyakarta: STIM YKPN, 2012), hal. 416.

³⁸Yuwono, Sony. *Petunjuk Praktis Penyusunan Balanced Scorecard: Menuju Organisasi Yang Berfokus Pada Strategi*. (Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 2015), hal.29.

Kerja sama merupakan tuntutan bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

5. Ketepatan Waktu

6. Efektivitas

7. Kemandirian

8. Pelatihan Kerja.³⁹

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pustakawan

Menurut Simanjutak dalam Widodo kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh:

a. Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.

b. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).

c. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.⁴⁰

D. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir merupakan sintesa dari teori-teori yang digunakan dalam penelitian sehingga mampu menjelaskan secara operasional variabel yang diteliti,

³⁹ Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. (Jakarta: Salemba Empat, 2006), hal. 378.

⁴⁰ Widodo Eko, Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), hal.133.

menunjukkan hubungan antar variabel yang diteliti dan mampu membedakan nilai variabel pada berbagai populasi atau yang berbeda.⁴¹



⁴¹ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hal.477.

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Berdasarkan bagan di atas kerangka utama dalam penelitian ini adalah beban kerja dan kinerja pustakawan, yang digunakan untuk menghubungkan korelasi antara variabel beban kerja dan variabel kinerja pustakawan sehingga menghasilkan sebuah proses atau hubungan terhadap kedua variabel tersebut. Dalam hal ini beban kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks yaitu tuntutan tugas, usaha dan tenaga, dan performansi yang mengakibatkan terpengaruhnya terhadap kinerja pustakawan. Kinerja pustakawan akan berpengaruh apabila tuntutan tugas yang diberikan terlalu banyak, bagaimanapun tugas-tugas individu harus selalu diperhatikan berdasarkan kapasitas pustakawan sehingga tidak mengganggu kinerja pustakawan.

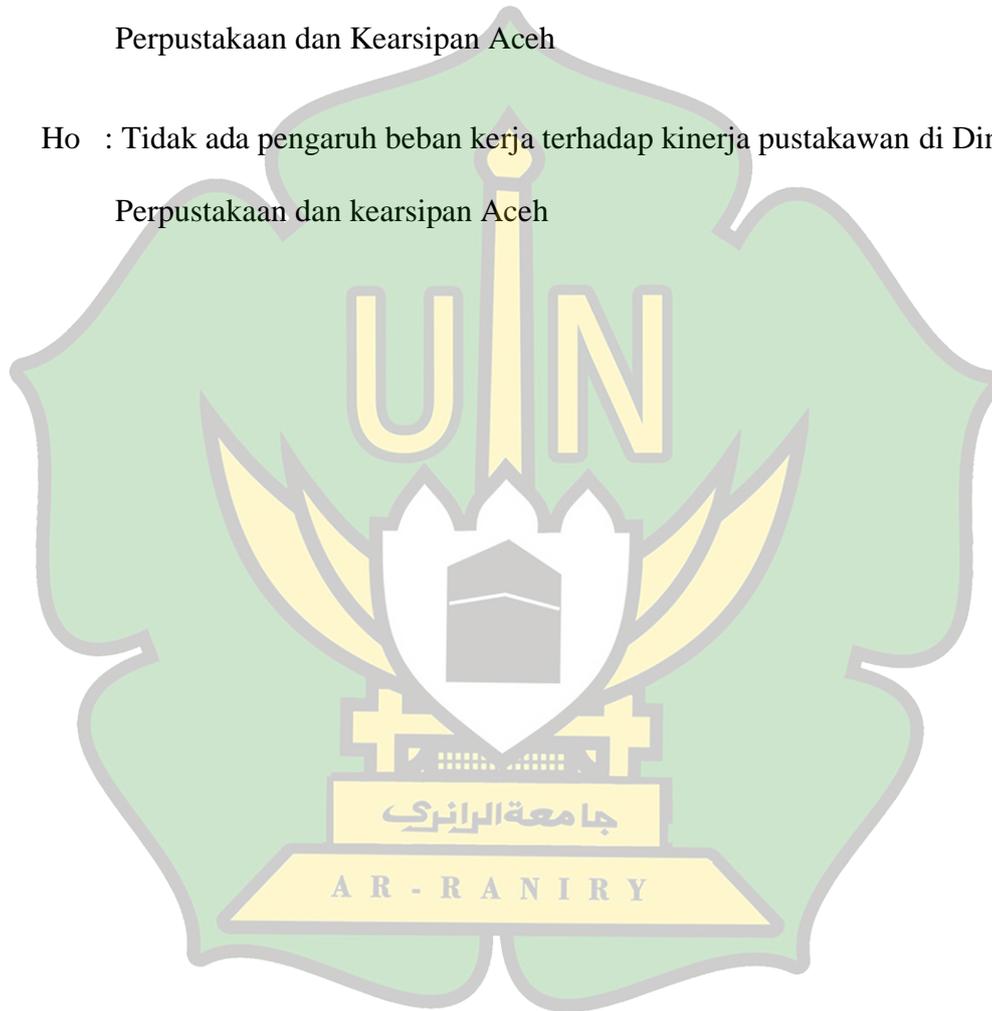
Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sintia Ulpa (2019), hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan kelelahan dan berdampak terhadap stres kerja.⁴² Dalam hal ini beban kerja secara positif berdampak terhadap fisik pustakawan sehingga mengganggu kinerja pustakawan. Kemudian faktor lain yang menghubungkan kedua variabel ini yaitu dampak dari aspek lingkungan juga dapat mempengaruhi komitmen pustakawan, dengan kurangnya apresiasi lingkungan kerja akan membuat kinerja pustakawan terganggu. Sintesa atau kesimpulan dari hasil analisis terhadap kedua variabel tersebut ialah beban kerja akan menimbulkan dampak negatif terhadap pekerjaan sehingga mempengaruhi kinerja pustakawan.

⁴² Sintia Ulpa "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh. *Skripsi*. Fakultas Adab dan Humaniora, Universitas Islam Negeri Ar- Raniry, 2019.

Berdasarkan analisis kerangka berfikir di atas jika beban kerja terlalu banyak maka akan menurunkan kinerja pustakawan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ha :Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh

Ho : Tidak ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja pustakawan di Dinas Perpustakaan dan kearsipan Aceh



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variable mandiri, baik satu variable atau lebih (*independen*) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variable lain. Menurut Sugiyono Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, di mana pendekatan kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi tertentu. Hal ini bertujuan untuk memperoleh keterangan yang jelas menyangkut pengaruh beban kerja terhadap kinerja pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.⁴³

B. Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini dilakukan yaitu di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh yang beralamat di Jalan Teuku Nyak Arief, Lamgugob, Kecamatan Syiah Kuala, Kota Banda Aceh, Aceh 23115. Alasan peneliti memilih tempat penelitian ini adalah karena pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh telah menerapkan teknologi pada layanannya sehingga terdapat beban kerja akibat teknologi tersebut.

⁴³ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hal.7.

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian.⁴⁴ Sedangkan menurut Sugiyono, populasi dapat didefinisikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri objek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁴⁵ Populasi dalam penelitian ini adalah pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh yang berjumlah 31 orang.⁴⁶ Dalam pengumpulan data peneliti mengambil sampel adalah pustakawan fungsional di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh yang berjumlah 31 orang pustakawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Total sampling*.

D. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu dugaan sementara yang kebenarannya perlu dibuktikan dalam suatu penelitian. Hipotesis merupakan dugaan jawaban sementara terhadap permasalahan didalam penelitian, dimana rumusan masalah yang diteliti dinyatakan didalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diperoleh tersebut baru berdasarkan pada teori yang relevan, dan belum didasarkan pada fakta empiris yang akan diperoleh melalui pengumpulan

⁴⁴ Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Renika Cipta, 2010), hal.173.

⁴⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hal. 119.

⁴⁶ Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh, *LJK Laporan Kerja Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Aceh Tahun 2020*, (Banda Aceh,2021), hal. 4.

data sebenarnya saat melakukan penelitian.⁴⁷ Adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Ha: Terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.

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

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

Ho : $\rho = 0$ (tidak terdapat pengaruh)

E. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Azwar menyatakan bahwa validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya, jenis validitas yang digunakan adalah validitas konstruk. Suatu tes dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukur secara tepat atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Artinya hasil ukur dari pengukuran tersebut merupakan besaran yang mencerminkan secara tepat fakta atau

⁴⁷ Sinta Kartika, Husni, Saepul Millah, Pengaruh Kualitas Sarana dan Prasarana terhadap Minat Belajar Siswa dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Islam, *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam Vol. 7, No. 1*, (2019), hal. 120-121.

keadaan sesungguhnya dari apa yang diukur.⁴⁸ Untuk menguji validitas ini, peneliti menggunakan rumus korelasi yang dikemukakan oleh *pearson*, yaitu dengan rumus korelasi *product moment* dengan SPSS.⁴⁹

Ketentuan yang peneliti lakukan dalam menetapkan validitas suatu kuesioner atau angket dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:⁵⁰ Adapun pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan secara statistik dengan menggunakan program *statistic product and solution system* (SPSS) versi 26.0. Langkah-langkah yang penulis lakukan untuk mengukur validitas adalah dengan mengedarkan angket kepada 10 responden (tenaga perpustakaan) yang tidak termasuk ke dalam sampel penelitian, kemudian menunggu angket sampai selesai diisi, setelah diambil semua selanjutnya penulis melakukan pengujian validitas dengan menghitung korelasi antar data pada masing-masing pernyataan dengan skor total menggunakan aplikasi SPSS. Kemudian hasil dari angket tersebut penulis masukkan kedalam tabel untuk menghitung nilai koefesienya setelah dihitung menggunakan SPSS. Semua data dihitung dengan menggunakan SPSS. Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut:

⁴⁸ Zulkifli Matondang, *Validitas Dan Reliabilitas Suatu Instrumen Penelitian*, Jurnal Tabularasa Pps Unimed Vol.6 No.1, (2009), hal.89.

⁴⁹ M. Rahmadanni, Sri Nuringwahyu, Ratna Nikin Hardati, Pengaruh Harga, Promosi dan Kualitas Pelayanan terhadap Keputusan Pembelian Tiket Pesawat Secara *Online* di Situs Traveloka.Com, *JIAGABI Vol. 10, No. 1*, (2021), hal.104.

⁵⁰ Dora Harefa, Pengaruh Kecemasan di Perpustakaan terhadap Pemenuhan Kebutuhan Informasi Pemustaka di UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh, Skripsi, (Banda Aceh: UIN Ar-Raniry, 2019), hal.32.

Tabel 3.1
Interpretasi Angka Indeks Korelasi Product Moment

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

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

2. Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata *reliability* berarti sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Suatu hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama, diperoleh hasil pengukuran yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subyek memang belum berubah. Reliabilitas ukuran menyangkut seberapa jauh skor deviasi individu, atau skor-z, relatif konsisten apabila dilakukan pengulangan pengadministrasian dengan tes yang sama atau tes yang ekuivalen.⁵¹

Uji reliabilitas dilakukan dengan cara memperhatikan setiap skor item dan skor totalnya yang dihitung berdasarkan rumus *Alpha Cronbach* yang dihitung dengan menggunakan SPSS. Jika nilai *Cronbach Alpha* (r_{11}) $> 0,60$ maka item variabel dinyatakan reliabel. Sebaliknya jika *Cronbach Alpha* (r_{11}) $< 0,60$ maka item variabel dinyatakan tidak reliabel.

⁵¹ Zulkifli Matondang, *Validitas Dan Reliabilitas Suatu Instrumen Penelitian*, Jurnal Tabularasa PPS Unimed Vol.6 No.1, (2009), hal. 93.

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan angket kepada 5 responden (tenaga perpustakaan) yang tidak termasuk dalam sampel penelitian. Kemudian hasil dari pengisian instrument dikumpulkan ke dalam tabel untuk dihitung nilai koefisien Alpha.

F. Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan bagian yang penting dalam sebuah penelitian. Arikunto menyatakan bahwa menyusun instrumen adalah pekerjaan yang penting dalam penelitian akan tetapi mengumpulkan data jauh lebih penting.⁵² Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah dengan penyebaran kuesioner dan dokumentasi terkait dengan topik yang akan diteliti.

a. Angket

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya.⁵³ Angket dilakukan dengan cara menyebarkan sejumlah angket yang berisikan pertanyaan berikut alternatif jawabannya Pustakawan yang ditetapkan sebagai sampel dalam penelitian ini. Angket yang disebarkan adalah angket tertutup, dalam arti responden tidak boleh memberikan jawaban lain dari yang telah ditentukan.

Jenis skala yang penulis gunakan ialah skala Likert, skala Likert meminta kepada responden sebagai individu untuk menjawab suatu pertanyaan dengan

⁵² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hal. 265.

⁵³ Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung, 2015), hal. 199.

jawaban sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS) serta masing-masing jawaban memiliki skor atau nilai.⁵⁴ Penulis mengedarkan angket kepada Pustakawan fungsional Perpustakaan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Banda Aceh sebanyak 31 angket.

Tabel 3.2
Skala Penilaian Jawaban Angket

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

Di bawah ini merupakan gambaran hubungan variabel, indikator, instrumen, dan bentuk data.

Tabel 3.3
Hubungan Variabel, Indikator, Instrumen, dan Bentuk Data

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Bentuk Data
1	Beban Kerja	1. Target yang harus di capai 2. Kondisi Pekerjaan 3. Penggunaan Waktu Kerja 4. Standar Pekerjaan 5. Tuntutan Tugas 6. Usaha dan tenaga 7. Performan 8. Kondisi Fisik	Angket	Ordinal
2	Kinerja Pustakawan	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Waktu Kerja 4. Kerjasama dengan rekan kerja	Angket	Ordinal

⁵⁴ Tukiran Taniredja, *Penelitian Kuantitatif: Sebuah Pengantar*, (Bandunng: Alfabeta, 2012), hal. 45.

		5. Ketepatan Waktu 6. Efektivitas 7. Kemandirian 8. Pelatihan Kerja		
--	--	--	--	--

b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah sebuah metode mengumpulkan data-data dalam bentuk dokumen yang relevan. Misalnya menggunakan penulisan dan bahan-bahan pustaka berupa buku-buku, surat kabar yang relevan dan foto penelitian. Dokumentasi adalah sebuah metode mengumpulkan data-data dalam bentuk dokumen yang relevan. dalam hal ini adalah studi dokumentasi yang didapatkan penulis dari lapangan.⁵⁵ Dokumentasi adalah sebuah metode mengumpulkan data-data dalam bentuk dokumen yang relevan. dalam hal ini adalah studi dokumentasi yang didapatkan penulis dari lapangan.⁵⁶

Tujuan perlunya dokumentasi adalah agar penulis terbantu dalam menyiapkan data dengan baik dan ada referensi yang mendukung yang sesuai untuk judul penelitian. Sistem dokumen untuk mempermudah penulis untuk mencari data lapangan dan juga untuk menjadi arsip penting bagi penulis. Adapun jenis dokumentasi yang dibutuhkan peneliti yaitu jumlah karyawan, profil dinas perpustakaan dan kearsipan Aceh, dan SKP pustakawan

⁵⁵Jalaluddin Rahmat, *Metode Penelitian Komunikasi*, (Bandung: Rода Karya, 2004), hal. 87.

⁵⁶Jalaluddin Rahmat, *Metode Penelitian Komunikasi ...*, hal. 87.

G. Analisis Data

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

- 1) Analisis Deskriptif adalah suatu analisis yang menggambarkan tanggapan responden mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja Pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.
- 2) Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier sederhana. Analisis regresi linier sederhana adalah alat analisis yang dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat yaitu beban kerja (X_1), kinerja pustakawan (Y) Mencari persamaan garis regresi dengan menggunakan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja pustakawan

a = Konstanta

X_1 = beban kerja

b_1, b_2 = Koefesien Regresi

e = *Error term*

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

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

2. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau nilai signifikan $> 0,05$ dapat diartikan variabel terkait secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel independen.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh saat ini telah berusia 48 tahun. Pertama didirikan pada tahun 1969 diberi nama Perpustakaan Negara, yang berlokasi pada salah satu ruangan seluas 12 M² di kantor Perwakilan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Istimewa Aceh dengan jumlah koleksi 80 eksemplar dengan tenaga pengelola 2 (dua) orang pegawai. Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 8429/C/B.3/1979 tanggal 29 Oktober 1979 yang menyatakan bahwa Perpustakaan Negara berubah menjadi Perpustakaan Wilayah. Pada tahun 1989 terbit Kepres Nomor 11 tahun 1989 yang mengatur bahwa Perpustakaan Wilayah berubah nama menjadi Perpustakaan Daerah.

Terbitnya Kepres Nomor 50 tahun 1997, tentang perubahan struktur organisasi Perpustakaan Nasional Republik Indonesia yang berdampak pula pada perubahan nama dari Perpustakaan Daerah menjadi Perpustakaan Nasional Provinsi Daerah Istimewa Aceh. Kemudian dengan terbitnya Perda Nomor 39 tahun 2001, Perpustakaan Nasional Provinsi Daerah Istimewa Aceh telah menjadi salah satu lembaga daerah dengan nama Badan Perpustakaan Provinsi Aceh. Peristiwa gempa dan tsunami yang melanda Aceh tahun 2004 yang silam mengakibatkan aktivitas Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh terhenti.

2. Tugas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh

1. Pelaksanaan urusan ketatausahaan badan.
2. Penyusunan program kerja tahunan, jangka menengah dan jangka panjang.
3. Perumusan kebijaksanaan teknis dan program perpustakaan dan kearsipan/dokumentasi.
4. Penyelenggaraan pembinaan dan pengembangan perpustakaan dan kearsipan/dokumentasi.
5. Pengelolaan/pengolahan bahan pustaka dan arsip/dokumen.
6. Pelayanan teknologi perpustakaan dan kearsipan/dokumentasi.
7. Penyelenggaraan deposit/citra daerah, budaya baca dan khasanah arsip.
8. Pengembangan kelompok fungsional di bidang perpustakaan dan kearsipan/dokumentasi.
9. Pembinaan Unit Pelaksana Teknis Badan.

3. Visi dan Misi

a. Visi

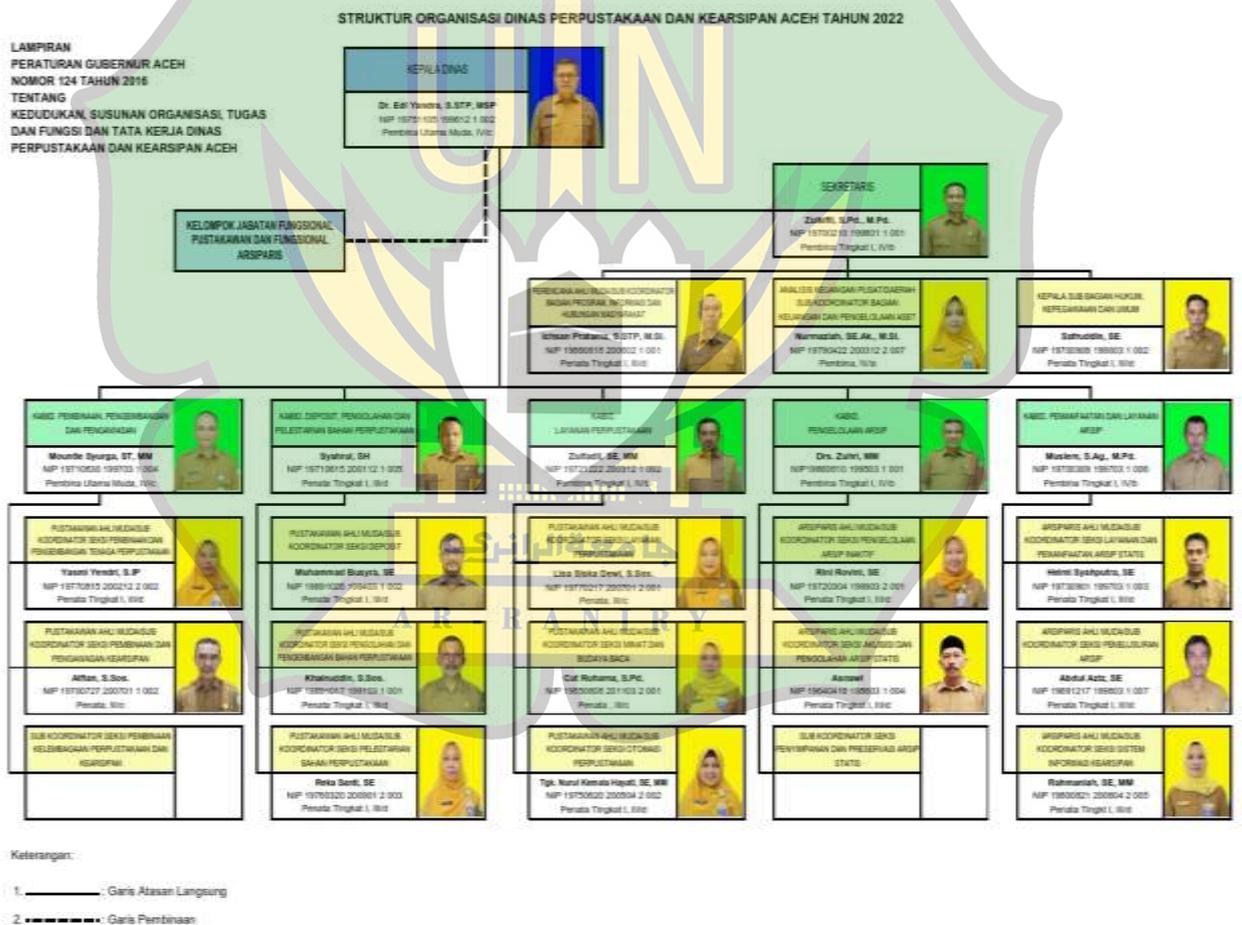
Adapun visi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh adalah “Mewujudkan Arsip dan Perpustakaan Sebagai Sumber Informasi dan Sarana Pembangunan Sumber Daya Manusia yang Islami”.

b. Misi

Misi yang diemban oleh Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh yaitu:

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

- 3) Menggali, menyelamatkan, melestarikan dan memanfaatkan khazanah budaya Aceh dan nilai-nilai Islam.
- 4) Meningkatkan kemampuan dan profesionalisme aparatur kearsipan dan perpustakaan.
- 5) Membina dan mengembangkan minat dan budaya baca masyarakat.
- 6) Meningkatkan peran perpustakaan sebagai sarana dan pembangunan SDM.
- 7) Membina kerjasama kearsipan dan perpustakaan di dalam dan luar negeri.



Gambar 4.1 Struktur Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh

B. Analisis Deskriptif Variabel

a. Beban Kerja (X)

Berdasarkan hasil penelitian diketahui jawaban responden terhadap variabel beban kerja dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Beban Kerja (X)

No	Variabel	Sangat Setuju		Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh tetap melakukan pekerjaannya walaupun fisiknya tidak mendukung	14	45,2	17	54,8	-	-	-	-	3,4516
2	Pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh memiliki kondisi pekerjaan yang berat, tetapi semua pekerjaan bisa dilakukan	9	29,0	22	71,0	-	-	-	-	3,2903
3	Saya memanfaatkan waktu kerja dengan baik ketika melayani pengunjung walaupun waktu kerja terbatas	18	58,1	12	38,7	1	3,2	-	-	3,5484
4	Pustakawan memiliki target kerja yang harus dicapai dalam meningkatkan pelayanan perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh	12	38,7	19	61,3	-	-	-	-	3,3871
5	Pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh memiliki standar dalam bekerja yang telah di atur oleh pimpinan	12	38,7	19	61,3	-	-	-	-	3,3871
6	Saya sebagai pustakawan diuntut agar menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan ketentuan yang	13	41,9	17	54,8	1	3,2	-	-	3,3871

No	Variabel	Sangat Setuju		Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
	telah dibuat oleh pimpinan									
7	Saya bekerja dan berusaha secara maksimal ketika melayani pengunjung perpustakaan dan mengurus manajemen perpustakaan	14	45,2	17	54,8	-	-	-	-	3,4516
8	Pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh selalu menunjukkan performa yang baik dalam meningkatkan pelayanan perpustakaan	11	35,5	20	64,5	-	-	-	-	3,3548
Rerata										3,4097

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa untuk variabel internal responden di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh selalu memperhatikan kondisi fisik ketika bekerja agar tidak mudah sakit, dengan nilai rata-rata sebesar 3,4516. Responden di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh memiliki kondisi pekerjaan yang berat, tetapi semua pekerjaan bisa dilakukan dengan nilai rata-rata sebesar 3,2903. Responden memanfaatkan waktu kerja dengan baik ketika melayani pengunjung perpustakaan walaupun waktunya terbatas dengan nilai rata-rata sebesar 3,5484. Responden memiliki target kerja yang harus dicapai dalam meningkatkan pelayanan perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh dengan nilai rata-rata sebesar 3,3871.

Selanjutnya untuk variabel eksternal responden di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh memiliki standar dalam bekerja yang telah di atur oleh pimpinan dengan nilai rata-rata sebesar 3,3871. Responden sebagai pustakawan di tuntut agar

menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan ketentuan yang telah dibuat oleh pimpinan dengan nilai rata-rata sebesar 3,3871 Responden bekerja dan berusaha secara maksimal ketika melayani pengunjung perpustakaan dan mengurus manajemen perpustakaan dengan nilai rata-rata sebesar 3,4516. Responden di Dinas Perpustakaan dan kearsipan Aceh selalu menunjukkan performa yang baik dalam meningkatkan pelayanan perpustakaan dengan nilai rata-rata sebesar 3,3548.

Adapun nilai rerata pada variabel beban kerja adalah 3,4097 atau dapat dikategorikan setuju responden terhadap seluruh indikator beban kerja.

b. Kinerja Pustakawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diketahui jawaban responden terhadap variabel kinerja pustakawan dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Kinerja Pustakawan (Y)

No	Variabel	Sangat Setuju		Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh selalu mengerjakan pekerjaan dengan kualitas baik pada bagian pelayanan maupun bagian administrasi	18	58,1	13	41,9	-	-	-	-	3,5806
2	Pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh setiap hari melakukan banyak pekerjaan seperti menyusun buku, membuat informasi, mencari informasi terbaru tentang perpustakaan dan melakukan pelayanan	14	45,2	11	35,5	6	19,4	-	-	3,2581
3	Saya selalu mengutamakan waktu untuk bekerja dari pada	10	32,3	21	67,7	-	-	-	-	3,3226

No	Variabel	Sangat Setuju		Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
	bergosip dan main handphone									
4	Saya dan pustakawan lainnya selalu bekerjasama dengan rekan-rekan kerja untuk meningkatkan kinerja perpustakaan	19	61,3	12	38,7	-	-	-	-	3,6129
5	Saya bekerja tepat waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya yang telah dibebankan kepada saya	7	22,6	23	74,2	1	3,2	-	-	3,1935
6	Pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh bekerja seefektif mungkin dalam pelayanan perpustakaan	9	29,0	22	71,0	-	-	-	-	3,2903
7	Saya sebagai pustakawan memiliki tingkat kemandirian yang tinggi dalam bekerja terutama dalam pelayanan	11	35,5	20	64,5	-	-	-	-	3,3548
8	Pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh sering mendapatkan pelatihan guna meningkatkan etos kerja yang lebih baik	7	22,6	17	54,8	7	22,6	-	-	3,0000
		Rerata								3,3297

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh selalu mengerjakan pekerjaan dengan kualitas baik pada bagian pelayanan maupun bagian administrasi dengan nilai rata-rata sebesar 3,5806. Responden di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh setiap hari melakukan banyak pekerjaan seperti menyusun buku, membuat informasi, mencari informasi terbaru tentang perpustakaan dan melakukan pelayanan dengan nilai rata-rata sebesar 3,2581. Responden selalu mengutamakan waktu untuk bekerja dari

pada bergosip dan main handphone dengan nilai rata-rata sebesar 3,3226. Responden dan pustakawan lainnya selalu bekerjasama dengan rekan-rekan kerja untuk meningkatkan kinerja perpustakaan dengan nilai rata-rata sebesar 3,6129. Responden bekerja tepat waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya yang telah dibebankan kepada saya dengan nilai rata-rata sebesar 3,1935. Responden di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh bekerja seefektif mungkin dalam pelayanan perpustakaan dengan nilai rata-rata sebesar 3,2903. Responden sebagai pustakawan memiliki tingkat kemandirian yang tinggi dalam bekerja terutama dalam pelayanan dengan nilai rata-rata sebesar 3,3548. Responden di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh sering mendapatkan pelatihan guna meningkatkan etos kerja yang lebih baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,0000. Nilai rerata untuk kinerja pustakawan sebesar 3,3297 dengan kategori setuju responden dengan seluruh indikator kinerja pustakawan.

C. Hasil Penelitian

1. Pengujian Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan uji SPSS. Berdasarkan *output computer* (lampiran SPSS) seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikan di bawah 5 %. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5% yaitu di atas 0,344 (lihat tabel nilai kritis korelasi *r product moment* untuk $n=10$ sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah

signifikan dan memiliki validitas konstruk atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi internal (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Data yang diperoleh valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk lebih jelasnya dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Beban Kerja

		Correlations								
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	Total
X1	Pearson Correlation	1	-.333	.745*	.500	.000	.781**	.655*	.218	.812**
	Sig. (2-tailed)		.347	.013	.141	1.000	.008	.040	.545	.004
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2	Pearson Correlation	-.333	1	.248	-.167	-.272	-.156	-.218	.509	.758
	Sig. (2-tailed)	.347		.489	.645	.447	.667	.545	.133	.874
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3	Pearson Correlation	.745*	.248	1	.373	.000	.815**	.488	.488	.911**
	Sig. (2-tailed)	.013	.489		.289	1.000	.004	.153	.153	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X4	Pearson Correlation	.500	-.167	.373	1	.612	.547	.764*	-.327	.690*
	Sig. (2-tailed)	.141	.645	.289		.060	.102	.010	.356	.027
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X5	Pearson Correlation	.000	-.272	.000	.612	1	.255	.356	-.535	.301
	Sig. (2-tailed)	1.000	.447	1.000	.060		.477	.312	.111	.398
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X6	Pearson Correlation	.781**	-.156	.815**	.547	.255	1	.375	.375	.901**
	Sig. (2-tailed)	.008	.667	.004	.102	.477		.286	.286	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X7	Pearson Correlation	.655*	-.218	.488	.764*	.356	.375	1	-.429	.640*
	Sig. (2-tailed)	.040	.545	.153	.010	.312	.286		.217	.046
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X8	Pearson Correlation	.218	.509	.488	-.327	-.535	.375	-.429	1	.684
	Sig. (2-tailed)	.545	.133	.153	.356	.111	.286	.217		.427
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	.812**	.058	.911**	.690*	.301	.901**	.640*	.284	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.874	.000	.027	.398	.000	.046	.427	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dijelaskan bahwa untuk item X1 sebesar (0,812 > 0,344), X2, sebesar (0,758 > 0,344), X3 berjumlah (0,911 > 0,344), untuk X4 (0,690 > 0,344), X5 sebesar (0,301 > 0,344), X6 sebesar (0,901 > 0,344), X7 sebesar (0,640 > 0,344) dan yang terakhir item pernyataan nomor 8 sebesar (0,684 > 0,344), semua item tersebut dikategorikan valid

Tabel 4. 4
Hasil Uji Validitas Kinerja Pustakawan
Correlations

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Total
Y1 Pearson Correlation	1	.574	.408	.667*	.606	.356	.356	.152	.832**
Sig. (2-tailed)		.083	.242	.035	.063	.312	.312	.676	.003
N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y2 Pearson Correlation	.574	1	.364	.383	.493	-.307	.716*	.087	.699*
Sig. (2-tailed)	.083		.301	.275	.148	.389	.020	.811	.025
N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y3 Pearson Correlation	.408	.364	1	.272	-.062	-.218	-.218	.062	.569
Sig. (2-tailed)	.242	.301		.447	.865	.545	.545	.865	.452
N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y4 Pearson Correlation	.667*	.383	.272	1	.531	.535	.535	.227	.836**
Sig. (2-tailed)	.035	.275	.447		.115	.111	.111	.527	.003
N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y5 Pearson Correlation	.606	.493	-.062	.531	1	.284	.689*	.379	.833**
Sig. (2-tailed)	.063	.148	.865	.115		.427	.028	.280	.003
N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y6 Pearson Correlation	.356	-.307	-.218	.535	.284	1	.048	-.284	.673
Sig. (2-tailed)	.312	.389	.545	.111	.427		.896	.427	.445
N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y7 Pearson Correlation	.356	.716*	-.218	.535	.689*	.048	1	.122	.714*
Sig. (2-tailed)	.312	.020	.545	.111	.028	.896		.738	.020
N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y8 Pearson Correlation	.152	.087	.062	.227	.379	-.284	.122	1	.376
Sig. (2-tailed)	.676	.811	.865	.527	.280	.427	.738		.284
N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Total Pearson Correlation	.832**	.699*	.269	.836**	.833**	.273	.714*	.376	1
Sig. (2-tailed)	.003	.025	.452	.003	.003	.445	.020	.284	
N	10	10	10	10	10	10	10	10	10

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dijelaskan bahwa untuk item Y1 sebesar (0,832 > 0,344), Y2, sebesar (0,669>0,344), Y3 berjumlah (0,569>0,344), untuk Y4 (0,836 >0,344), Y5 sebesar (0,833>0,344), Y6 sebesar (0,673 >0,344), Y7 sebesar (0,714>0,344) dan yang terakhir item pernyataan nomor 8 sebesar (0,376 >0,344), semua item tersebut dikategorikan valid.

2. Uji Reliabilitas

Untuk menilai kehandalan kuesioner yang digunakan, maka dalam penelitian ini menggunakan uji reliabilitas berdasarkan *Cronbach Alpha* yang lazim digunakan untuk penelitian. Analisis ini digunakan agar koefisien minimum dapat diterima di atas, 0,60. Uji reliabilitas memperlihatkan bahwa secara keseluruhan tingkat kehandalan telah memenuhi persyaratan.⁵⁷ Untuk lebih jelasnya besarnya nilai *alpha* pada masing-masing variabel diperlihatkan pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Alpha	Item	Keterangan
1	Beban Kerja	0,699	5	Handal
2	Kinerja Pustakawan	0,750	5	

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa masing-masing nilai menunjukkan nilai *Cornbach alpha* variabel pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kerasipan Aceh menunjukkan nilai

⁵⁷Malhotra, Naresh K. *Riset Pemasaran*. Edisi ke empat jilid I. (Jakarta: Indeks, 2009), hal. 235.

Cornbach alpha di atas 0,60. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan handal.

3. Hasil Analisis Linear Sederhana

Hasil analisis linear sederhana dalam penelitian ini dengan menggunakan variabel Beban kerja (X_1), terhadap variabel terikat yaitu kinerja pustakawan (Y). Untuk melihat Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kerasipan Aceh, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.6
Hasil Pengujian Regresi

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	.839	.355		2.361	.025		
	Beban Kerja	.730	.104	.794	7.034	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pustakawan

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS, yang menjelaskan pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kerasipan Aceh, maka dapat diperlihatkan pada hasil persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 0,839 + 0,730 X + e$$

Jika di analisis angka-angka yang ada pada regresi linear sederhana tersebut, maka dapat diuraikan: apabila variabel X (Beban kerja) mengalami kenaikan 1 skor akan menyebabkan kenaikan terhadap variabel Y (kinerja pustakawan) sebesar 0,730 atau 73,0%. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan arah model regresi ini

adalah positif, yang berarti semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula kinerja pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.

Pustakawan adalah seorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan.⁵⁸ Beban kerja adalah konsekuensi dari kegiatan yang diberikan kepada pustakawan yang setiap harinya semakin meningkat, karena beban kerja yang meningkat membuat pustakawan menjadi stress dalam bekerja.

Peran seorang pustakawan untuk membantu mengembangkan perpustakaan dapat di jalankan dengan baik bila perpustakaan tersebut memiliki pustakawan yang berkualitas, di mana hal ini dipengaruhi dari baik atau buruknya kinerja yang mereka hasilkan ketika menyelesaikan suatu pekerjaan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa dengan dengan banyaknya peran pustakawan di perpustakaan maka beban kerja akan semakin besar dan berdampak kepada individu masing-masing, sesuai yang dikatakan oleh Wijoyo dalam Nugraheni menyatakan bahwa kegiatan perpustakaan tidak akan berjalan dengan baik apabila tanpa bantuan orang lain baik itu yang ahli di bidang kepustakawanan ataupun dari bidang mana saja.

⁵⁸ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007 Tentang perpustakaan.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pengaruh perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kerasipan Aceh, dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.7
Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.794 ^a	.630	.618	.17135	2.449

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pustakawan

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Koefisien korelasi (R)=0,794 yang menunjukkan pengaruh beban Kerja terhadap Kinerja Pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kerasipan Aceh, adalah sangat kuat sebesar 79,4%.

Koefisien *Determinan* menunjukkan pengaruh beban Kerja terhadap Kinerja Pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kerasipan Aceh, pada koefisien determinan 0,630 atau 63,0% dan sisanya sebesar 37,0% dipengaruhi variabel lain diluar model ini. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Muldani & Faisal (2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan dalam institusi organisasi.⁵⁹

⁵⁹ Muldani & Faisal (2022) "Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Baitul Maal Hidayatullah. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*. Volume 11, No. 1, 2022.

D. Hasil Pengujian Hipotesis

Untuk menguji signifikansi (nyata atau tidak nyata) menunjukkan pengaruh beban Kerja terhadap Kinerja Pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kerasipan Aceh yang menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung pada (X_1) sebesar 2,0452 nilai t tabel pada tingkat keyakinan sebesar 95% menunjukkan angka sebesar 7,034 Karena nilai t hitung $>$ t tabel maka H_a di terima dan H_0 di tolak yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban Kerja terhadap Kinerja Pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kerasipan Aceh.

Tabel 4.8
Hasil Perhitungan t Hitung

Coefficients ^a			Collinearity Statistics		
Model		t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.361	.025		
	Beban Kerja	7.034	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pustakawan

E. Pembahasan

Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung pada (X_1) sebesar 7,034 nilai t tabel pada tingkat keyakinan sebesar 95% menunjukkan angka sebesar 2,0452 Karena nilai t hitung $>$ t tabel maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban Kerja terhadap Kinerja Pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kerasipan Aceh. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Muldani & Faisal hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil menemukan beban kerja mempengaruhi

kinerja pegawai. Jadi semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.⁶⁰

Beban kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena semakin tinggi beban kerja secara otomatis beban kerja pustakawan yang bekerja di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh semakin tinggi, selain bekerja pustakawan di Dinas perpustakaan dan kearsipan Aceh selalu mengerjakan pekerjaan dengan berkualitas baik pada bagian pelayanan maupun bagian administrasi, walaupun pustakawan memiliki kondisi pekerjaan yang berat tetapi semua pekerjaan bisa dilakukan, walaupun terkadang belum memiliki kualitas kerja yang baik.

Beban kerja adalah beban yang diberikan kepada pustakawan dalam bekerja karena tugas dan tanggung jawab yang harus mereka lakukan saat bekerja. Berdasarkan hasil pembagian angket dimana tanggapan responden terhadap beban kerja pada pernyataan bahwa “Pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh memiliki kondisi pekerjaan yang berat, tetapi semua pekerjaan bisa dilakukan” dengan nilai rata-rata sebesar 3,2903 dikategorikan setuju, karena memiliki beban kerja yang berat, walau bagaimanapun pustakawan dapat mengerjakan semua pekerjaan dengan baik dan bisa dilakukan oleh pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh, karena ini merupakan suatu tanggung jawab dari pustakawan dalam melakukan semua pekerjaan dengan baik dan berkualitas. Selain mampu menyelesaikan pekerjaan pustakawan juga harus memiliki target kerja dalam menyelesaikan pekerjaan seperti pada pernyataan “Saya memiliki target kerja yang

⁶⁰ Muldani & Faisal (2022) “Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Baitul Maal Hidayatullah. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*. Volume 11, No. 1, 2022.

harus dicapai dalam meningkatkan pelayanan perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh” nilai rata-rata sebesar 3,3871 dikategorikan “setuju”.

Beban kerja yang terlalu besar terkadang menimbulkan kelelahan dalam bekerja, tetapi walau bagaimanapun pustakawan tetap mengerjakan pekerjaan agar mencapai target dalam bekerja. Target dalam bekerja sangat perlu dipertimbangkan agar pekerjaan dapat dikerjakan tepat waktu, ditambah lagi selain target hal lain yang harus diperhatikan juga yaitu standar pekerjaan yang baik, hal ini juga telah diatur oleh pimpinan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh, sehingga semua pekerjaan yang dilakukan harus sesuai dengan standar dan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh pimpinan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.

Beban kerja yang dibebankan kepada pustakawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.⁶¹

Bahwa secara umum hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun

⁶¹ Tarwaka. *Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. (Surakarta: Harapan Press, 2015), hal. 89.

faktor eksternal.⁶² Selanjutnya menurut Hart dan Staveland dalam Tarwaka, menjelaskan bahwa tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah tuntutan tugas, usaha dan performansi seperti faktor tuntutan tugas (*task demands*), Usaha atau tenaga (*effort*), Performansi. Beban kerja juga sangat berdampak kepada stress yang terbagi menjadi dua yaitu *Role overload* dan *Role underload*.

Kinerja adalah pencapaian yang dilakukan oleh karyawan pada saat mereka melakukan pekerjaan, kinerja pustakawan dapat diukur dengan menggunakan indikator seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja, kerjasama dengan rekan kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan pelatihan kerja, indikator tersebut merupakan salah satu cara untuk mengukur kinerja pustakawan, apakah pustakawan tersebut memiliki kinerja yang baik atau tidak. Hasil pembagian angket yang telah peneliti lakukan dimana salah satu pernyataan menyatakan bahwa “Pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh selalu mengerjakan pekerjaan dengan kualitas baik pada bagian pelayanan maupun bagian administrasi” dengan nilai rata-rata sebesar 3,5806 dikategorikan “setuju”.

Meski memiliki banyak tuntutan dalam bekerja, karyawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh tetap bekerja dengan baik, dan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan prosedur yang telah dibuat oleh pimpinan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh. Pernyataan yang kedua dimana “Pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh setiap hari melakukan banyak pekerjaan seperti menyusun buku, membuat informasi, mencari informasi terbaru tentang

⁶² Tarwaka. *Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja.....*, hal.89.

perpustakaan dan melakukan pelayanan” dengan nilai rata-rata sebesar 3,2581 dikategorikan “setuju”, banyaknya pekerjaan yang dilakukan pustakawan ditambah beban kerja yang begitu berat sehingga terkadang pustakawan yang bekerja kurang maksimal, tetapi tetap melakukan semua pekerjaan yang telah diberikan kepada pustakawan.

Supriyanto dan Machfudz menyebutkan bahwa standar kinerja seseorang dinyatakan baik apabila mencakup beberapa faktor seperti kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kedisiplinan, kreativitas dan inovasi, kehadiran, kerjasama tim, bertanggung jawab dan melakukan perencanaan pekerjaan.⁶³ Muheriono menyebutkan bahwa hubungan antara kompetensi pustakawan dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali relevansinya, maka apabila pustakawan ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (*the right man the right job*).⁶⁴

Hasil pantauan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh di mana terlihat pada bagian pelayanan, pustakawan harus melayani pengunjung perpustakaan dari berbagai instansi seperti mahasiswa, masyarakat, anak sekolah dan lain sebagainya. Pustakawan harus siap dan harus tampil prima ketika ada kendala atau keluhan dari pengunjung perpustakaan yang menanyakan buku, meminjam buku, mencari referensi dan lain sebagainya, hal tersebut harus di cover oleh pustakawan yang bertugas pada hari dan jam tersebut pada bagian pelayanan, hal ini tentu membuat beban kerja karyawan semakin meningkat.

⁶³ Supriyanto, Sani Ahmad dan Machfudz, Masyhuri. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Malang: UIN-MALIKI Press, 2010), hal. 141.

⁶⁴ Muheriono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. (Jakarta: Grafindo, 2012), hal. 10.

Beban kerja sangat erat kaitannya dengan kualitas kerja, biasanya beban kerja yang terlalu berat ditambah lagi target dalam bekerja yang harus sesuai dengan waktu yang ditentukan, membuat pustakawan harus ekstra dalam menyelesaikan semua pekerjaan, belum lagi beban kerja dirumah, bagi wanita yang sudah menikah, seperti beban kerja dalam melayani suami dan anak serta beban kerja di lingkungan kerja membuat pustakawan harus menguras energi untuk menyelesaikan semua pekerjaan. Seperti pada pernyataan “Responden bekerja tepat waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang telah dibebankan kepada responden” dengan nilai rata-rata sebesar 3,1935 dikategorikan “setuju”. Walaupun dikategorikan setuju, tetap saja beban kerja mempengaruhi kualitas dalam bekerja. Dikarenakan faktor beban kerja yang terlampaui tinggi diikuti target kerja harus selesai tepat waktu sehingga berdampak kepada penurunan kualitas kerja.

Beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pustakawan. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang pustakawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena pustakawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas. Apabila hal ini sering terjadi, maka akan berdampak pada kinerja pustakawan itu sendiri.⁶⁵

⁶⁵ Rusda Irawati, Dini Arimbi Carollina, *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia*, Inovbiz: Jurnal Inovasi dan Bisnis, Vol. 5, No. 1, (2017), 51.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa uji korelasi menunjukkan bahwa variabel X (Beban kerja) memiliki dampak variabel Y (Kinerja Pustakawan) dengan nilai angka korelasi 0,794 ini memiliki hubungan yang kuat. Uji regresi linear, persamaan regresi adalah $Y = 0,839 + 0,730 X + e$, dapat diartikan bahwa arah pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y) adalah positif. Uji hipotesis pada pembuktian hipotesis nilai signifikan pada regresi yaitu $0,000 < 0,005$. Uji determinasi bertujuan untuk mengetahui berapa persen pengaruh variabel X terhadap variabel Y, hasil uji determinasi adalah 0,630 apabila dipersentasekan menjadi 63,0%. Jadi pengaruh variabel X terhadap variabel Y 63,0%. Dapat diartikan memiliki pengaruh yang kuat. Sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan saran kepada pustakawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh untuk mempertahankan kinerjanya dengan memanfaatkan waktu kerja dengan baik ketika melayani pengunjung dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan ketentuan

yang telah dibuat oleh pimpinan sehingga bisa mengontrol dan mengurangi beban kerja yang dialami oleh pustakawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Deny Ariyanto, Paulus Wardoyo, dan Endang Rusdianti, Pengaruh Teamwork Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Sdm Dengan Perceived Organizational Support Sebagai Variabel Moderating, diakses melalui [https:// journal S2.usm.ac.id/index.php/jreb/article/view/1801/1186](https://journal.S2.usm.ac.id/index.php/jreb/article/view/1801/1186), tanggal 31 Oktober 2021.
- Dhini, Rama Dhania. 2010. *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Studi Pada Medical Representatif di Kota Kudus*. Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus, I Vol. 1 No. 12.
- Dimas Haidar Abarina, Ahmad Syarif Hidayatulloh Al-Ghoribi, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Matahari Department Store Tunjungan Plaza Surabaya*.
- Dora Harefa, Pengaruh Kecemasan di Perpustakaan terhadap Pemenuhan Kebutuhan Informasi Pemustaka di UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh, *Skripsi*, (Banda Aceh: UIN Ar-Raniry, 2019).
- Eko Sugiarto, Menyusun Proposal Penelitian Kualitatif: *Skripsi dan Tesis*, Yogyakarta: Suaka Media, 2017.
- Erriani Kristiyaningsih, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pustakawan Lingkup Kementerian Pertanian, diakses melalui, *Jurnal Ikatan Pustakawan Indonesia* Vol. 4, No. 1, 2019.
- Febriyanti, Bahirah Mustika. 2013. *Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kinerja pada Karyawan Balai Perumahan Kelas I Jakarta Selatan (BAPAS) di Jakarta Timur*. Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB), Vol.1, No.2.
- Gopher, D., and Doncin, E. *Workload – An Examination of The Concept: Chapter 41*. Handbook of Perception and Human Performance, 1986
- Husein Umar, *Riset Strategi Pemasaran*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005.
- Kadek Ferrania Paramitadewi. 2017. *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan*. E-Jurnal Manajemen Unud Vol. 6 No. 6.
- M. Rahmadanni, Sri Nuringwahyu, Ratna Nikin Hardati, Pengaruh Harga, Promosi dan Kualitas Pelayanan terhadap Keputusan Pembelian Tiket Pesawat Secara Online Di Situs Traveloka.Com, *JIAGABI*. Vol. 10, No. 1, 2021.
- Ridha Andaru Jehan Pramesthi, Anis Siti Hartati, dan Istiana Rahatmawati, Pengaruh Beban Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Stres Kerja, diakses melalui Jembatan: *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 17, No.1, (2020).

- Rusda Irawati, Dini Arimbi Carollina. 2017. Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT. Giken Precision Indonesia, *Inovbiz: Jurnal Inovasi dan Bisnis*, Vol. 5, No. 1.
- Saina Nur, Konflik, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate, diakses melalui *Jurnal EMBA*, Vol.1 No.3, 2013.
- Sinta Kartika, Husni, Saepul Millah, Pengaruh Kualitas Sarana dan Prasarana terhadap Minat Belajar Siswa dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Islam, *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, Vol. 7, No. 1, 2019.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2011.
- Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Renika Cipta, 2010.
- Zulkifli Matondang, Validitas Dan Reliabilitas Suatu Instrumen Penelitian, *Jurnal Tabularasa PPS Unimed*, Vol.



LAMPIRAN

Lampiran 1 SK Pembimbing Skripsi


SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
NOMOR: 277/Un.09/FAH/KP.004/1/2022

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;

Memutuskan : **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). Drs. Khatib A. Latief, M.LIS. (Pembimbing Pertama)
2). Asnawi, M.I.P. (Pembimbing kedua)
Untuk membimbing Skripsi mahasiswa
Nama : Farhan
Nim : 170503106
Prodi : Ilmu Perpustakaan (IP)
Judul : Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh

Kedua : Surat Keputusan ini bertaku 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 25 Januari 2021

Dekan,

Fauzi

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

Lampiran 2 Surat Izin Penelitian dari Dekan Fakultas Adab dan Humaniora



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

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

Nomor : 2521/Un.08/FAH.I/PP.00.9/10/2023
Lamp : -
Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,
Dinas perpustakaan dan kearsipan banda aceh

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

Nama/NIM : **FARHAN / 170503106**
Semester/Jurusan : **XI / Ilmu Perpustakaan**
Alamat sekarang : **Darussalam, banda aceh**

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Adab dan Humaniora bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pustakawan di dinas perpustakaan dan kearsipan banda aceh**

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

Banda Aceh, 31 Oktober 2022
an. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Kelembagaan,



Berlaku sampai : 02 Februari
2023

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

AR - RANIRY

Lampiran 3 Surat Izin Penelitian dari Dinas Perpustakaan dan Kearsipan



PEMERINTAH ACEH
DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN

Jl. T. Nyak Arief Banda Aceh Kode Pos 23125
Telpon : (0651) 7552323, Faximile : (0651) 7551239
E-mail : arpus@acehprov.go.id Website : arpus.acehprov.go.id

Banda Aceh, 2 November 2022

Nomor : 070/9387
Lamp : -
Sifat : Biasa
Hal : **Izin Penelitian Ilmiah**

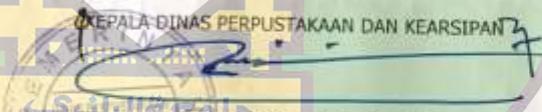
Yang terhormat,
Dekan Fakultas Adab dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry
di
Banda Aceh

Sehubungan dengan surat Saudara Nomor: 2521/Un.08/FAH.I/PP.00.9/10/2023 tanggal 31 Oktober 2022 tentang hal tersebut di atas, dapat disampaikan bahwa pada prinsipnya kami tidak keberatan dan dapat menerima Mahasiswa Saudara :

N a m a : Farhan
N I M : 170503106
Jurusan : Ilmu Perpustakaan

Kami berharap selama melakukan penelitian Ilmiah yang bersangkutan tetap disiplin, dan mentaati segala ketentuan yang berlaku di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.

Demikian disampaikan, atas kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

KEPALA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN

Dr. EDI YANDRA, S. STP, MSP
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 19751105 199612 1 002



Lampiran 4 Instrumen Penelitian

INSTRUMEN PENELITIAN
PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
PUSTAKAWAN DI DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN ACEH

Saya, Farhan mahasiswa Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar- Raniry Banda Aceh Prodi S1 Ilmu Perpustakaan, sedang melakukan penelitian tentang beban kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh, untuk menyelesaikan tugas akhir perkuliahan saya. Untuk itu saya mohon ketersediaan saudara/I untuk meluangkan 7 menit waktunya untuk mengisi angket ini. Setiap jawaban yang saudara/i berikan merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi penelitian ini. saya juga menjamin kerahasiaan jawaban yang saudara/i berikan pada angket ini. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih

I. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin :
2. Usia :
3. Pendidikan Terakhir :
4. Pangkat/Golongan :
5. Jabatan/Posisi Sekarang :

II. Petunjuk Pengisian R - R A N I R Y

1. Sebelum menjawab pertanyaan tolong isi terlebih dahulu identitas diri pada kolom yang tersedia di atas.
2. Pilihlah pernyataan dengan jujur sesuai dengan keadaan yang saudara alami dan rasakan.
3. Berilah tanda chek list (√) pada jawaban yang saudara/i pilih dengan ketentuan sebagai berikut:

SS (4) :Sangat Setuju

- S (3) : Setuju
 TS (2) : Tidak Setuju
 STS (1) : Sangat Tidak Setuju

Beban Kerja (X)

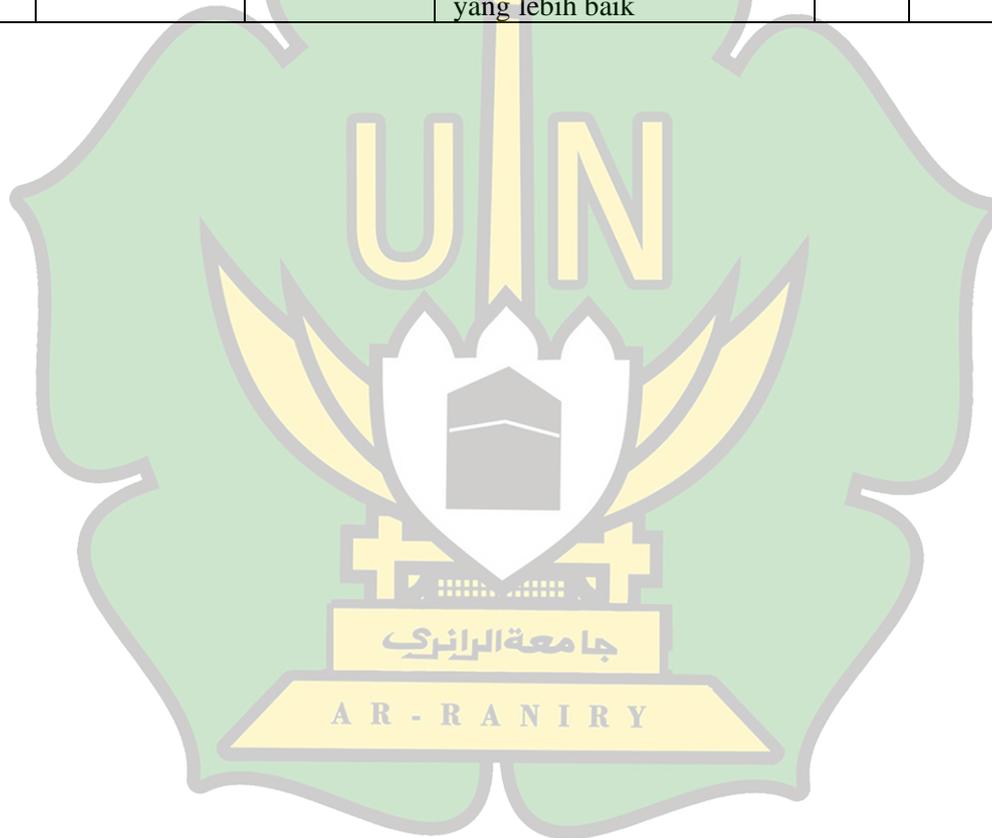
No	Variabel	Aspek	Indikator	Pernyataan	Jawaban			
					SS (4)	S (3)	TS (2)	STS (1)
1	Internal (X1)	Fisik	Kondisi fisik	Pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh tetap melakukan pekerjaannya walaupun fisiknya tidak mendukung				
			Kondisi pekerjaan	Pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh memiliki kondisi pekerjaan yang berat, tetapi semua pekerjaan bisa dilakukan				
			Penggunaan waktu kerja	Saya memanfaatkan waktu kerja dengan baik ketika melayani pengunjung walaupun waktu kerja terbatas				
			Target yang harus di capai	Saya memiliki target kerja yang harus dicapai dalam meningkatkan pelayanan perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh				
2	Eskternal (X2)	Tugas	Standar pekerjaan	Pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh memiliki standar dalam bekerja yang telah di atur oleh pimpinan				
			Tuntutan tugas	Saya sebagai pustakawan diuntut agar menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan ketentuan yang telah dibuat oleh pimpinan				
			Usaha dan tenaga	Saya bekerja dan berusaha secara maksimal ketika				

				melayani pengunjung perpustakaan dan mengurus manajemen perpustakaan				
			Performan	Pustakawan di Dinas Perpustakaan dan kearsipan Aceh selalu menunjukkan performa yang baik dalam meningkatkan pelayanan perpustakaan				

Kinerja Pustakawan (Y)

No	Variabel	Indikator	Pernyataan	Jawaban			
				SS (4)	S (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Kinerja Pustakawan (Y)	Kualitas kerja	Pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh selalu mengerjakan pekerjaan dengan kualitas baik pada bagian pelayanan maupun bagian administrasi				
		Kuantitas kerja	Pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh setiap hari melakukan banyak pekerjaan seperti menyusun buku, membuat informasi, mencari informasi terbaru tentang perpustakaan dan melakukan pelayanan				
		Waktu kerja	Saya selalu mengutamakan waktu untuk bekerja dari pada bergosip dan main handphone				
		Kerjasama dengan rekan kerja	Saya dan pustakawan lainnya selalu bekerjasama dengan rekan-rekan kerja untuk meningkatkan kinerja perpustakaan				
		Ketepatan waktu	Saya bekerja tepat waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya yang telah dibebankan kepada saya				
		Efektivitas	Pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh bekerja seefektif				

			mungkin dalam pelayanan perpustakaan				
		Kemandirian	Saya sebagai pustakawan memiliki tingkat kemandirian yang tinggi dalam bekerja terutama dalam pelayanan				
		Pelatihan kerja	Pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh sering mendapatkan pelatihan guna meningkatkan etos kerja yang lebih baik				



Lampiran 5 Master Tabel

MASTER TABEL

No	Karakteristik responden				Beban Kerja										Kinerja Pustakawan									
	J	U	PT	Gol	1	2	3	4	5	6	7	8	T	X	1	2	3	4	5	6	7	8	T	Y
1	2	3	4	5	4	3	4	3	3	3	4	3	27	3,38	3	2	3	4	3	4	3	3	25	3,13
2	1	5	4	6	3	3	2	3	3	2	3	3	22	2,75	3	3	3	3	2	3	3	2	22	2,75
3	2	2	4	6	3	3	3	3	4	3	3	3	25	3,13	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00
4	2	4	4	6	3	3	3	3	4	3	3	3	25	3,13	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00
5	2	3	4	6	3	4	4	3	3	3	3	4	27	3,38	3	4	3	4	3	3	4	3	27	3,38
6	2	1	3	8	4	3	4	3	3	4	3	4	28	3,50	4	4	4	4	3	3	3	3	28	3,50
7	2	1	4	6	4	3	4	3	3	4	3	4	28	3,50	4	3	3	4	3	4	3	3	27	3,38
8	1	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	30	3,75	4	4	3	4	4	4	4	2	29	3,63
9	1	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	30	3,75	4	4	3	4	4	3	4	4	30	3,75
10	1	4	4	6	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00
11	1	2	4	6	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00	3	3	3	3	3	3	3	4	25	3,13
12	1	4	3	6	4	3	4	4	4	4	4	4	31	3,88	4	4	4	4	3	3	4	3	29	3,63
13	2	4	4	6	4	3	4	4	4	4	4	4	31	3,88	4	4	4	4	3	3	4	3	29	3,63
14	1	4	3	6	4	4	4	3	4	3	3	4	29	3,63	3	4	4	4	3	4	3	3	28	3,50
15	1	4	4	6	4	4	4	3	4	3	3	4	29	3,63	3	4	3	3	4	3	3	4	27	3,38
16	2	4	4	6	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00
17	2	2	4	6	3	3	3	4	3	3	3	3	25	3,13	3	2	4	3	3	3	3	4	25	3,13
18	2	3	4	8	4	4	3	3	4	3	4	4	29	3,63	3	2	4	4	3	4	3	2	25	3,13
19	2	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
20	2	5	3	6	3	3	4	3	4	3	3	3	26	3,25	4	3	3	4	3	3	4	3	27	3,38
21	2	5	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4	27	3,38	4	2	3	4	3	4	4	3	27	3,38
22	2	5	4	5	3	4	4	4	3	4	4	3	29	3,63	4	4	4	4	3	3	3	4	29	3,63
23	2	2	4	5	3	4	4	3	3	4	4	3	28	3,50	4	4	4	4	3	3	3	4	29	3,63
24	2	3	3	6	3	3	4	4	3	3	3	3	26	3,25	4	3	3	4	3	3	3	2	25	3,13
25	1	1	4	6	3	3	3	4	3	3	3	3	25	3,13	4	3	3	4	3	3	3	2	25	3,13
26	2	3	4	6	3	4	3	3	3	4	3	3	26	3,25	4	3	3	4	3	3	4	3	27	3,38
27	2	2	4	6	3	3	4	4	3	4	4	3	28	3,50	4	2	3	3	4	4	3	2	25	3,13
28	2	5	4	6	4	3	3	3	3	3	3	3	25	3,13	3	4	3	4	4	4	3	3	28	3,50
29	2	2	4	6	3	3	4	4	3	4	4	4	29	3,63	4	2	4	3	3	3	4	2	25	3,13
30	1	3	4	6	4	4	3	3	4	3	4	3	28	3,50	4	4	3	3	3	3	3	3	26	3,25
31	2	2	3	6	3	3	4	4	3	4	4	3	28	3,50	4	4	3	3	4	3	4	3	28	3,50

Lampiran 6 Beban Kerja (X)

No	Variabel	Sangat Setuju		Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh tetap melakukan pekerjaannya walaupun fisiknya tidak mendukung	14	45,2	17	54,8	-	-	-	-	3,4516
2	Pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh memiliki kondisi pekerjaan yang berat, tetapi semua pekerjaan bisa dilakukan	9	29,0	22	71,0	-	-	-	-	3,2903
3	Saya memanfaatkan waktu kerja dengan baik ketika melayani pengunjung walaupun waktu kerja terbatas	18	58,1	12	38,7	1	3,2	-	-	3,5484
4	Saya memiliki target kerja yang harus dicapai dalam meningkatkan pelayanan perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh	12	38,7	19	61,3	-	-	-	-	3,3871
5	Pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh memiliki standar dalam bekerja yang telah di atur oleh pimpinan	12	38,7	19	61,3	-	-	-	-	3,3871
6	Saya sebagai pustakawan diuntut agar menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan ketentuan yang telah dibuat oleh pimpinan	13	41,9	17	54,8	1	3,2	-	-	3,3871
7	Saya bekerja dan berusaha secara maksimal ketika melayani pengunjung perpustakaan dan mengurus manajemen perpustakaan	14	45,2	17	54,8	-	-	-	-	3,4516
8	Pustakawan di Dinas Perpustakaan dan kearsipan Aceh selalu menunjukkan performa yang baik dalam meningkatkan pelayanan perpustakaan	11	35,5	20	64,5	-	-	-	-	3,3548

No	Variabel	Sangat Setuju		Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
		Rerata								3,4097



Lampiran 7 Kinerja Pustakawan (Y)

No	Variabel	Sangat Setuju		Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh selalu mengerjakan pekerjaan dengan kualitas baik pada bagian pelayanan maupun bagian administrasi	18	58,1	13	41,9	-	-	-	-	3,5806
2	Pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh setiap hari melakukan banyak pekerjaan seperti menyusun buku, membuat informasi, mencari informasi terbaru tentang perpustakaan dan melakukan pelayanan	14	45,2	11	35,5	6	19,4	-	-	3,2581
3	Saya selalu mengutamakan waktu untuk bekerja dari pada bergosip dan main handphone	10	32,3	21	67,7	-	-	-	-	3,3226
4	Saya dan pustakawan lainnya selalu bekerjasama dengan rekan-rekan kerja untuk meningkatkan kinerja perpustakaan	19	61,3	12	38,7	-	-	-	-	3,6129
5	Saya bekerja tepat waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya yang telah dibebankan kepada saya	7	22,6	23	74,2	1	3,2	-	-	3,1935
6	Pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh bekerja seefektif mungkin dalam pelayanan perpustakaan	9	29,0	22	71,0	-	-	-	-	3,2903
7	Saya sebagai pustakawan memiliki tingkat kemandirian yang tinggi dalam bekerja terutama dalam pelayanan	11	35,5	20	64,5	-	-	-	-	3,3548
8	Pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh sering mendapatkan pelatihan guna meningkatkan etos kerja yang lebih baik	7	22,6	17	54,8	7	22,6	-	-	3,0000
Rerata										3,3297

Lampiran 10 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Alpha	Item	Keterangan
1	Beban Kerja	0,699	5	Handal
2	Kinerja Pustakawan	0,750	5	

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Lampiran 11 Hasil Pengujian Regresi

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.839	.355		2.361	.025		
	Beban Kerja	.730	.104	.794	7.034	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pustakawan

Lampiran 12 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.794 ^a	.630	.618	.17135	2.449

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pustakawan

Lampiran 13 Hasil Perhitungan t Hitung

Coefficients ^a					
Model		t	Sig.	Collinearity Statistics	
				Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.361	.025		
	Beban Kerja	7.034	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pustakawan

Lampiran 14 SKP Pustakawan

**PEMILIHAN CAPAIAN SASARAN KERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL**

Jangka Waktu Pelaksanaan Januari s.d. Desember 2022

NO	Kategori Tugas Jabatan	AK	TARGET					REALISASI					TGT	Pencapaian Capaian	
			Indikator Output	Indikator Mutu	Indikator Penguasaan	Indikator Kualitas	Indikator Efisiensi	Indikator Output	Indikator Mutu	Indikator Penguasaan	Indikator Kualitas	Indikator Efisiensi			
1	Menyusun rencana kerja tahunan dengan memperhatikan aspek kelestarian lingkungan	1.000	2	100	12	BLN	-	1.000	2	100	12	BLN	-	1.000	100
2	Mengikuti dan melaksanakan kegiatan pelatihan/kursus	1.100	2	100	12	BLN	-	1.100	2	100	12	BLN	-	1.100	100
3	Melakukan kegiatan pelayanan di unit	1.200	5	100	12	BLN	-	1.200	5	100	12	BLN	-	1.200	100
4	Melakukan pelayanan kepada masyarakat dan pemustaka Tingkat Sasaran Bawah (Kategori 1)	22.400	100	100	12	BLN	-	22.400	100	100	12	BLN	-	22.400	100
5	Melakukan pelayanan kepada masyarakat di tingkat	1.120	3	100	12	BLN	-	1.120	3	100	12	BLN	-	1.120	100
6	Melakukan pelayanan kepada masyarakat di tingkat	4.400	200	100	12	BLN	-	4.400	200	100	12	BLN	-	4.400	100
7	Melakukan pelayanan kepada masyarakat di tingkat	1.100	5	100	12	BLN	-	1.100	5	100	12	BLN	-	1.100	100
8	Melakukan pelayanan kepada masyarakat di tingkat	5.500	100	100	12	BLN	-	5.500	100	100	12	BLN	-	5.500	100
9	Melakukan pelayanan kepada masyarakat di tingkat	2.200	1	100	12	BLN	-	2.200	1	100	12	BLN	-	2.200	100
Jumlah Tugas Jabatan		28.620						28.620						28.620	100
Nilai Capaian SKP		43.603						43.603						43.603	100

Bandar Aceh, 31 Desember 2022
Pejabat Perintah

Zulfadli, SE, MW
NIP. 19721222 200112 1 002

Lampiran 15 Dokumentasi Penelitian



Pembagian Angket Kepada Pustakawan Dinas
Perpustakaan dan Kearsipan Aceh



Menjelaskan Cara Pengisian Angket Kepada Pustakawan





Lampiran 16 Biodata Penulis

DAFTAR RIWAYAT PENULIS**DATA DIRI**

Nama : Farhan
Tempat/Tgl Lahir : Matang glumpang dua, 25 Juli 1999
NIM : 170503106
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Fakultas/Prodi : Adab dan Humaniora
Prodi : Ilmu Perpustakaan
Alamat : Meunasah Timu, Kecamatan Peusangan
Kabupaten Bireuen

RIWAYAT PENDIDIKAN

MIN : MIN 1 Matangglumpangdua
SMP : SMP Negeri 1 Peusangan
MAS : SMA Negeri 1 Peusangan
PTN : UIN Ar-Raniry, Banda Aceh
Fakultas Adab dan Humaniora

DATA ORANG TUA

Nama Ayah : Marjunaidi
Nama Ibu : Mainidar
Pekerjaan Ayah : Wiraswasta
Pekerjaan Ibu : Pegawai Negeri Sipil (PNS)
Alamat : Meunasah Timu, Kecamatan Peusangan
Kabupaten Bireuen

Banda Aceh, 15 Juni 2023
Yang Menerangkan

Farhan
NIM. 170503106