

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

Diajukan oleh:

SINTIA ULPA

Mahasiswa Fakultas Adab dan Humaniora

Jurusan Ilmu Perpustakaan

NIM 531 303 197



FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY

DARUSSALAM - BANDA ACEH

2018/2019

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

Diajukan Kepada Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry
Darussalam Banda Aceh Sebagai Salah Satu
Beban Studi Strata Satu (S1)

Oleh:

SINTIA ULPA
NIM. 531303197
Mahasiswa Fakultas Adab dan Humaniora
Jurusan S1 Ilmu Perpustakaan

Disetujui Oleh:

Pembimbing I



Dr. Fauzi Ismail, M.Si
NIP. 196805111994021001

Pembimbing II



Santi Julita, S.Psi., M.HSc., Psy
NIP. 198307312013012101

SKRIPSI

Telah Dinilai Oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi Fakultas
Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry Banda Aceh, Dinyatakan Lulus
dan Diterima sebagai Tugas Akhir Penyelesaian Program Sarjana (S-I)
dalam Ilmu Perpustakaan
Pada Hari/Tanggal

Senin, 30 Juli 2018 M
17 Dzul-Qa'idah 1439 H

Di
Darussalam – Banda Aceh

PANITIA UJIAN MUNAQASYAH SKRIPSI

Ketua



Dr. Fauzi Ismail, M.Si
NIP. 196805111994021001

Sekretaris



Santi Julita, S.Psi., M. HSc., Psy
NIP. 198307312013012101

Penguji I



Drs. Khaib A. Latief, M.LIS
NIP. 196502111997031002

Penguji II



Nurhayati Ali Hasan, M.LIS
NIP. 1973072811999032002

Mengetahui:

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



Dr. Fauzi Ismail, M.Si
NIP. 196805111994021001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sintia Ulpa
Nim : 531303197
Prodi : S1 Ilmu Perpustakaan
Fakultas : Adab dan Humaniora

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pustakwan Di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh”, adalah benar-benar Karya Asli saya, kecuali lampiran yang disebutkan sumbernya. Adapun terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 16 Februari 2019

METERAI
TEMPEL
66B48AFF390422265
6000
ENAM RIBU RUPIAH
nyatakan,

Sintia Ulpa
Nim. 531303197

ABSTRAK

Skripsi ini berjudul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh” Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data dikumpulkan melalui penyebaran angket, yang diedarkan kepada 22 pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Total Sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pustakawan yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi 164.912. Dari persamaan tersebut terdapat nilai F_{hitung} 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. Jika stres kerja meningkat sebesar satu satuan maka kinerja Pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh menurun sebesar -0,638. Begitupun sebaliknya jika stres kerjanya naik sebesar -0,638 maka kinerjanya justru akan menurun sebesar -0,638.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah rabbil'alamin, puji dan syukur penulis panjatkan hanya bagi Allah SWT, pemilik seluruh alam raya, yang atas limpahan rahmat, taufiq dan hidayahNya penulis mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini. Shalawat serta salam penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, segenap keluarga, para sahabat, serta orang-orang yang mengikuti ajarannya hingga akhir kelak.

Inilah skripsi dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh”** yang penulis susun untuk memenuhi dan melengkapi kewajiban akademis sebagai syarat akhir dalam menyelesaikan program studi S1 Ilmu Perpustakaan pada Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Teristimewa penulis sampaikan terima kasih kepada dua malaikat tak bersayapku, dua orang utusan syurga untukku yang tak pernah mengucap kata lelah, tak pernah mengeluh dengan kata payah, dan jauh dari kata menyerah hanya demi kami buah hatinya. Mereka adalah orang tua tercinta Bustanuddin (AMA), Sariana (INE) yang telah banyak memberikan do'a, nasehat, kasih sayang, dan dukungan baik secara moril dan materil kepada penulis sejak perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini sehingga dapat berjalan dengan baik. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada adik-adikku tercinta Sastra Wandu dan Syahrin Karima yang telah memberikan semangat, dorongan dan motivasi kepada penulis semoga kalian juga sampai pada titik ini.

Ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya penulis sampaikan kepada Ibu Zubaidah, M.Ed selaku Ketua prodi Ilmu Perpustakaan juga sebagai Penasehat Akademik Penulis, serta Bapak Fauzi Ismail M.Si selaku pembimbing I serta selaku Dekan Fakultas Adab dan Huamniora, kepada Ibu Santi Julita, S.Psi., M.HSc., Psy selaku pembimbing II yang senantiasa memberikan bimbingan dan saran-saran kepada penulis selama penulisan skripsi ini sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sesuai dengan arahan dan petunjuk dari beliau.

Kepada para dosen penguji, bapak dan ibu dosen serta para akademisi dan pegawai prodi S1 Ilmu Perpustakaan yang telah membantu dan memberikan penulis pengajaran dengan berbagai disiplin ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat serta menjadi bekal untuk penulis dalam melanjutkan masa depan.

Terima kasih juga penulis ucapkan kepada Bapak Dr. Wildan, M.Pd selaku Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh yang telah memberikan izin kepada penulis untuk mengadakan penelitian di tempat tersebut. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada kakak Sri Hardianty, S.IP, M.Pd, kanda Hermilan, S.IP, sahabat rasa pembimbing III Humaira, S.IP, double ndut ku Annisa Marahdani, S.IP dan Marlindut, S.IP serta sahabat yang selalu tersedia disetiap lembar penulisan karya ilmiah ini Yeni Wahyuni, S.Pd dan Wasyilah S.Pd seluruh sahabat-sahabat penulis di Jurusan S1 Ilmu Perpustakaan angkatan 2013 Khususnya Unit I & 2, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu serta abang dan kakak leting, yang telah banyak memberikan saran dan masukan serta semangat dalam penyelesaian skripsi ini.

Teruntuk sahabat-sahabat gila yang melengkapi kekuranganku setiap harinya Maulina, Mustikayani, Rahma Fitri, terima kasih selalu menguatkan, tak pernah henti-hentinya menasehati, terimakasih sebesar-besarnya untuk kalian sahabat rasa keluarga. Ucapan terima kasih khusus penulis sampaikan kepada Zul Ambiya yang selalu memberi dukungan penuh, dan bersedia meluangkan waktu hanya untuk mendengarkan keluh kesah.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan dan ketulusan semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini dengan melimpahkan rahmat dan karunia-Nya. Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dalam perbaikan penulisan selanjutnya. Semoga Karya Ilmiah ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan. Aamiin.

Banda Aceh, 19 Juli 2018

Penulis,

Sintia Ulpa

DAFTAR ISI

ABSTRAK	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
D. Penjelasan Istilah.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI	
A. Kajian Pustaka.....	10
B. Stres Kerja.....	13
1. Pengertian Stres Kerja	13
2. Sumber Stres Kerja	15
3. Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja	21
4. Indikator Stres Kerja	21
5. Gejala Stres Kerja	22
6. Pengukuran Stres.....	23
C. Kinerja Pustakawan.....	24
1. Pengertian Kinerja Pustakawan	24
2. Indikator Kinerja Pustakawan	26
3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Pustakawan	29
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Rancangan Penelitian	31
B. Lokasi, Waktu Penelitian dan Jenis Data.....	32
C. Hipotesis.....	32
D. Populasi dan Sampel	34
E. Validitas Dan Reliabilitas	35
F. Teknik Pengumpulan Data.....	38
G. Analisis Data	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	44
1. Sejarah Singkat Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.	44
2. Visi dan Misi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh	46
3. Tugas dan Fungsi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh	47

4. Pustakawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.....	51
B. Hasil Penelitian	53
1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	53
2. Pengujian Regresi Linier Sederhana	57
3. Uji Signifikansi (F_{hitung})	60
4. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	61
C. Pembahasan.....	62
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	64
B. Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

NO. TABEL	HALAMAN
3.1 Tabel Analisis Data Angket	41
3.2 Tabel Interpretasi	42
4.1 Tabel Data pustakawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh	51
4.2 Tabel Uji Validitas Variabel X	54
4.3 Tabel Uji Validitas Variabel Y	55
4.4 Tabel Hasil Uji Reliabilitas	56
4.5 Tabel Hasil analisis angket variabel X (stres kerja) dan variabel Y (kinerja pustakawan)	57
4.6 Tabel Model Summery	58
4.7 Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	58
4.7 Tabel Anova	60

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I. Angket
- Lampiran II. Variabel X (Stres Kerja)
- Lampiran III. Variabel Y (Kinerja Pustakawan)
- Lampiran IV. Hasil Uji Validitas Variabel X (Stres Kerja)
- Lampiran V. Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Pustakawan)
- Lampiran VI. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X (Stres Kerja)
- Lampiran VII. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja Pustakawan)
- Lampiran VIII. SK Skripsi
- Lampiran IX. Surat Izin Penelitian
- Lampiran X. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian
- Lampiran XI. Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Secara sederhana stres sebenarnya merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.¹ Adapun stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari lingkungan luar maupun dari dalam diri seseorang. Stres kerja dapat menimbulkan dampak negatif terhadap keadaan psikologis seperti cepat marah, merasa gelisah dalam bekerja, merasa bosan dengan pekerjaan. Adapun secara biologis seperti sakit kepala, tekanan darah meningkat dan sebagainya. Seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja jika stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi tempatnya bekerja serta kinerjanya sendiri.

Selain menimbulkan dampak negatif, stres juga dapat membantu pegawai untuk mengerahkan segala sumberdaya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan dan merupakan suatu kekuatan yang memaksa seseorang untuk berubah, bertumbuh, berjuang, beradaptasi atau mendapatkan

¹Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta), 2009, hal. 108.

keuntungan, tetapi juga dapat berperan salah (*disfunctional*) atau merusak kinerja.²

Dalam jurnal yang ditulis oleh Elsavani Prima, NIOSH (*National Institute for Occupational Safety and Health*) menetapkan bahwa berdasarkan pengalaman dan penelitian yang dilakukan oleh NIOSH, 40% staf yang bekerja di perpustakaan bisa beresiko tinggi terhadap stres. Staf perpustakaan juga dapat mengalami stres sehubungan dengan pekerjaannya. Staf perpustakaan memiliki potensi stres karena cakupan tugas yang dimilikinya. Tugas tersebut meliputi tugas yang bersifat psikomotorik seperti penyimpanan arsip, *shelving*, perawatan buku dan sebagainya, hingga tugas-tugas yang bersifat kognitif intelektual seperti pengolahan bahan pustaka, bagian pengadaan, dan pengklasifikasian memasukkan bahan katalog ke dalam sistem yang digunakan, dan sebagainya. Menurut NIOSH, salah satu penyebab stres di antara staf perpustakaan yaitu tugas-tugas yang membosankan serta berulang-ulang.³ Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres kerja mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. Kondisi ini juga berlaku di dunia perpustakaan, salah satunya di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh. Dalam hal ini, peneliti memfokuskan untuk melihat dampak negatif dari stres, yang dapat

²Anisah Nurmalasari, *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kecamatan Melinau Kota Kabupaten Malinau*, 2015, melalui ejournal.pin.or.id, diakses pada 14 Februari 2017 pukul 11.35 Wib.

³Elsavani Prima, *Stres Kerja di Kalangan Staff Perpustakaan: Studi Kasus di Perpustakaan dan Arsip Kota Administrasi Jakarta Timur*, melalui repository.uinjkt.ac.id/dspace/.../ELSAVANI%20PRIMA-FAH.pdf diakses pada 14 April 2017 pukul 11.30. Wib.

dilihat dari berbagai macam persoalan yang ada di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.

Sumber stres yang telah disebutkan diatas merupakan salah satu sumber yang ada di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh. Ditambah lagi dengan adanya *stereotype* staf perpustakaan, adanya pertanyaan rujukan yang harus dijawab cepat, tugas-tugas klerikal masalah peralatan kerja, pencurian dan perusakan bahan pustaka, kurangnya perhatian terhadap pengembangan koleksi.

Pustakawan dalam kesehariannya bertugas memberikan pelayanan kepada pengguna, juga melakukan pekerjaan administratif dan pekerjaan rutin, seperti penyeleksian bahan pustaka, pengolahan bahan pustaka, serta perawatan bahan pustaka. Melayani pengguna dengan beragam jenis kebutuhan dan pertanyaan yang mereka ajukan membutuhkan banyak energi dan harus bersikap sabar serta dapat memahami apa yang mereka inginkan. Pada bagian pelayanan juga dapat mengalami stres karena adanya tekanan untuk selalu bersikap ramah, dan vandalisme. Keseluruhan pekerjaan tersebut merupakan beban kerja yang berat bagi pustakawan.⁴ Stres kerja dapat memengaruhi kinerja seseorang.

Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) meminta peraturan pemerintah nomor 11 tahun 2017 tentang manajemen pegawai negeri sipil diimplementasikan secara sungguh-sungguh. Pasalnya, pegawai negeri sipil di Indonesia masih memiliki kinerja yang rendah.⁵ Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh

⁴Zumi Zahara Samosir, Lin Syahfitri, *Faktor Penyebab Stres Kerja Pustakawan Pada Universitas Sumatera Utara*, 2008, melalui repository.usu.ac.id/bitstream/pus.pdf diakses pada 14 April 2017, pukul 12.00 Wib.

⁵Muhammad Iqbal, *Mutu Pegawai Negeri Sipil Masih Rendah*, 2017, melalui www.mediaindonesia.com pada 25 Agustus 2017, pukul 07:49 wib.

seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.⁶ Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.⁷ 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.

Dari penjelasan diatas dapat dipahami bahwa seorang pustakawan harus memiliki kemampuan, pengetahuan dan keterampilan, sikap, nilai, perilaku serta karakteristik agar bisa melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kinerja pustakawan menjadi tolak ukur baik atau tidaknya sebuah pelayanan. Kinerja pustakawan merupakan proses evaluasi prestasi atau unjuk kerja pegawai yang dilakukan oleh organisasi. Melalui kegiatan ini para kepala bidang dapat memperoleh data tentang bagaimana pegawai bekerja. Jika kinerja pustakawan masih dibawah standar, maka harus segera diperbaiki. Sebaliknya jika kinerja sudah baik, kinerja tersebut harus diberi

⁶Moehariano, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hal. 95.

⁷Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hal. 548.

penguat (*reinforcemet*) supaya pustakawan tersebut menampilkan kembali kinerja yang di kehendaki.⁸ Penilaian kinerja sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, perekrutan, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi atau demosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan instansi secara efektif. Salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan tingkat stres kerja pegawai.

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh merupakan sebuah instansi di lingkungan Pemerintah Provinsi Aceh. Pustakawan yang bekerja di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh berjumlah 22 orang. Tugas yang diemban pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh telah dibagi menurut bidangnya masing-masing. Setiap bidang sudah ditentukan tanggungjawab yang harus dipenuhi setiap harinya, misalnya pada bidang sirkulasi, pustakawan akan berhadapan dengan puluhan bahkan ratusan pemustaka setiap harinya dengan sikap yang berbeda-beda dan keluhan yang berbeda-beda pula.

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan, mengenai stres kerja pada pustakawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh tentu saja ada, baik dari kerjasama sesama tim, pembagian waktu kerja, serta masalah keluarga terutama bagi pustakawan wanita. Namun, hak dan kewajiban mereka selaku pustakawan harus mereka penuhi. Jadi beban kerja yang berlebihan akan membuat para pustakawan cepat lelah, bahkan sakit. Rasa lelah merupakan salah satu tanda bahwa seseorang mengalami stres ringan. Selain itu, Dinas Perpustakaan dan

⁸ Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, (Jakarta: Grasindo), hal.128

Kearsipan Aceh dibuka sampai hari minggu, secara tidak langsung waktu istirahat mereka akan tersita dengan kewajiban masuk kerja.

Adapun mengenai kinerja, pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh menilai kinerja pustakawan berdasarkan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) didukung dengan evaluasi kinerja. Penelitian ini mengambil data tentang stres kerja pada staf perpustakaan.

Hal ini mengingat dalam situasi sehari-hari pun stres kerja tidak dapat dihindari oleh kelompok staf perpustakaan, karena mereka harus bekerja dan melakukan berbagai kegiatan, dari yang bersifat motorik hingga kognitif maupun kombinasi antara keduanya. Terkait dengan hal tersebut peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang pekerjaan yang menimbulkan stres pada pustakawan. Dari paparan di atas, peneliti mengambil judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.”

B. Rumusan Masalah

Beranjak dari latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.

1. Manfaat Penelitian

a. Secara Teoritis

Secara teoritis dapat memberikan masukan pada pengembangan ilmu pengetahuan dan sumbangan pemikiran kepada masyarakat yang secara khusus mengkaji masalah berkaitan dengan stres kerja terhadap kinerja pustakawan. Serta dapat menjadi sumber referensi maupun bahan bacaan bagi siapa saja yang tertarik dengan permasalahan ini.

b. Secara Praktis

Dapat dijadikan sebagai tolak ukur pengembangan dan upaya perbaikan dalam meningkatkan kinerja pustakawan pada perpustakaan yang disebabkan oleh stres kerja.

D. Penjelasan Istilah

1. Pengaruh

Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu, orang, benda, dan sebagainya.⁹ Adapun istilah pengaruh yang peneliti maksud disini adalah pengaruh stres kerja terhadap kinerja para pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.

⁹Siswo Prayitno Hadi Podo, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Cet. 6, (Jakarta : Pustaka Phoenix, 2012), hal. 649.

2. Stres Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia istilah stres adalah ketegangan mental, ketegangan jiwa.¹⁰ Stres adalah bahasa yang sangat umum. Dengan demikian, maka stres dapat diartikan sebagai ketegangan jiwa, namun jika stres dalam pekerjaan atau rutinitas sehari-hari stres dapat diartikan sebagai tekanan kerja atau beban kerja. Adapun kata kerja berarti kegiatan melakukan sesuatu, yang dilakukan atau yang diperbuat.¹¹

Stres kerja yang peneliti maksudkan disini adalah rasa tertekan atau tekanan yang dapat mempengaruhi emosi seseorang sehingga berpengaruh pada pola pikir, pekerjaan, bahkan kondisi fisik seseorang. Stres ini bisa saja muncul dari individu itu sendiri, dari pekerjaan yang *overload* (beban kerja yang berlebih), dan hubungan interaksi yang kurang baik antar sesama karyawan. Hal-hal tersebut dapat membuat seseorang merasa tertekan, merasa tidak percaya diri dengan kemampuan yang ia miliki, dan ia hanya akan menjadikan pekerjaannya sebagai beban sehingga akan mempengaruhi pola pikirnya untuk merasa aman dan nyaman di tempat kerja serta emosi yang tidak terkontrol.

¹⁰ Em Zul Fajri, Ratu Aprilia Senja, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia* (Jakarta: Pustaka Phoenix, 2012), hal. 774.

¹¹ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Cet. 4, (Jakarta : Balai Pustaka, 2007).

3. Kinerja Pustakawan

Kinerja adalah kemampuan kerja atau prestasi yang ingin diperlihatkan.¹² Sedangkan menurut kamus umum bahasa Indonesia kinerja adalah cara, perilaku, dan kemampuan kerja.¹³ Pustakawan adalah seorang tenaga kerja bidang perpustakaan yang telah memiliki pendidikan Ilmu Perpustakaan, baik mulai pelatihan kursus, seminar, maupun dengan kegiatan sekolah formal. Pustakawan merupakan orang yang bertanggung jawab terhadap gerak maju suatu perpustakaan.¹⁴ Kinerja pustakawan yang peneliti maksud disini adalah hasil kerja yang ditunjukkan oleh orang yang bertanggung jawab penuh terhadap suatu perpustakaan yakni para pustakawan yang terdapat di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.

¹² Sri Andayani, *Pengaruh Penempatan Non-Pustakawan Terhadap Kinerja Layanan Perpustakaan Daerah Kabupaten Aceh Selatan*, (Skripsi), 2014, hal. 7.

¹³ Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Cet.3, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), hal. 598.

¹⁴ Wiji Suwarno, *Psikologi Perpustakaan*, Cet.1, (Jakarta: IKAPI, 2009), hal. 62.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

Berdasarkan kajian kepustakaan yang penulis pelajari mengenai stres kerja, terdapat penelitian sejenis yang pernah diteliti sebelumnya. Penelitian pertama dilakukan oleh Rama Difa Yoga, pada tahun 2014. Mengkaji tentang pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat (studi kasus: RS Panti Wilasa Semarang). Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif, serta menggunakan data primer dan sekunder. Dalam penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 200 orang, penelitian ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat.¹

Penelitian kedua dilakukan oleh Anisah Nurmalasari pada tahun 2015, mengkaji tentang pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja pegawai kecamatan malinau kotakabupaten malinau. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif berdasarkan jenis penelitiannya merupakan jenis penelitian kuantitatif asosiatif, dan menggunakan skala ordinal. Sampel yang diambil sebanyak 43 orang merupakan *total sampling*, hasil penelitian tersebut

¹ Rama Difa Yoga, *Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada RS Panti Wilasa Semarang*, (Semarang: 2014), [Melalui research-dashboard.binus.ac.id](http://research-dashboard.binus.ac.id) diakses pada 14 April pukul 11.45 Wib.

menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau.²

Penelitian ketiga dilakukan oleh Tri Wartono pada tahun 2017 mengkaji tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah *mother and baby*). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penarikan sampel menggunakan metode sampel jenuh yaitu dengan memilih langsung semua karyawan sebanyak 35 orang. Sedangkan metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner (*survei*) kepada seluruh pegawai majalah *mother and baby* Jakarta. Metode yang digunakan untuk mengolah dan menganalisis data adalah uji korelasi *product moment*, uji korelasi, dan uji signifikansi koefisien korelasi (uji t). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan yang sangat kuat atau positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,880 dan koefisien determinasi 77,44%. Hal ini berarti stres kerja memengaruhi kinerja sebesar 77,44% sisanya sebesar 22,56% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Setelah dilakukan uji signifikansi didapat hasil 10,643 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.³

²Annisah Nurmalasari, *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau*, 2015, Melalui ejournal.pin.or.id diakses pada 14 April 2017 pukul 11.35 Wib.

³Tri Wartono, *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother and Baby*, 2017, melalui openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif/article/download/498/410, diakses pada 13 Februari 2017 pukul 11.35 Wib.

Dari ketiga kajian pustaka diatas, peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwasstres kerja ada yang berpengaruh bagi kondisi pekerjaan seorang karyawan ada juga yang tidak. Oleh karena itu, peneliti ingin meneliti hal tersebut pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh, karena beberapa alasan, yaitu: pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh dibuka sampai hari minggu tentu akan mengganggu waktu para pustakawan terutama pustakawan wanita dengan keluarga dan anak-anak mereka.

Penelitian yang peneliti lakukan berjudul pengaruh stres kerja terhadap kinerja pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dan teknik pengumpulan data melalui penyebaran. Berikut ini adalah persamaan dan perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang peneliti lakukan.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya adalah seluruhnya membahas mengenai masalah stres kerja terhadap kinerja, akan tetapi masing-masing penelitian mempunyai fokus penelitian yang berbeda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah subjek penelitian, yang mana pada penelitian sebelumnya lebih memfokuskan pada karyawan sedangkan dalam penelitian ini lebih memfokuskan pada subjek penelitian yaitu pustakawan di perpustakaan. Selain itu, penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif.

B. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang di hasratkan oleh individu tersebut dan yang hasilnya dipandang tidak pasti, padahal sangat penting bagi kehidupannya. Dalam *Ilmu Perilaku Manusia*, Hans Selye mengatakan stres adalah suatu respon umum non spesifik terhadap tuntutan fisik ataupun emosional, baik dari dalam lingkungan maupun luar lingkungan.

Berdasarkan definisi tersebut stres dapat diartikan :

1. Bentuk ketegangan yang dapat mempengaruhi alat-alat tubuh.
2. Suatu kondisi dimana pengalaman atau guncangan yang dihadapi sekarang mengganggu stabilitas kehidupan sehari-hari.
3. Perasaan terancam yang disertai dengan usaha-usaha yang bertujuan mengurangi ancaman itu.
4. Stres merupakan suatu reaksi fisik dan psikis terhadap setiap tuntutan kehidupan.⁴

Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.⁵ Stres kerja adalah stres yang dialami seseorang ditempat kerja, atau dengan kata lain stres kerja adalah suatu kondisi dimana satu atau beberapa faktor ditempat kerja berinteraksi dengan pekerja sedemikian rupasehingga mengganggu fisiologik dan psikologik.⁶

Menurut Handoko, stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang

⁴ Dede Rahmat Hidayat, *Ilmu Perilaku Manusia: Pengantar Psikologi Untuk Tenaga Kesehatan*, (Jakarta: Trans Info Media, 2013), hal. 154.

⁵ Handoyo, Seger, *Stres Pada Masyarakat Surabaya*, (Jurnal Insan Media Psikologi 3 Surabaya, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, 2001), hal. 63.

⁶ Anoraga, A., *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hal. 112.

terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.⁷

Menurut Sasono, stres kerja bisa dipahami sebagai keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya. Jika kemampuan seseorang baru sampai angka 5 (lima) tetapi menghadapi pekerjaan yang menuntut kemampuan dengan angka 9 (sembilan), maka sangat mungkin sekali orang itu akan terkena stres kerja.⁸ Adapun menurut Hasibuan, stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres kerja menjadu *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat tenang, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.⁹

Menurut Hariandja dalam skripsi yang ditulis oleh Cicih Warningsih bahwa stres kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang.¹⁰

⁷Handoko, T Hani, *Manajemen Personalialia*,(Yogyakarta: BPFE, 2008), hal. 200.

⁸Eko Sasono, *Mengelola Stres Kerja*, Semarang: Universitas Pandanaran,2004), hal. 47.

⁹Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet.2, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000). hal. 201.

¹⁰Cicih Warningsih, *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PG Karangsuwung Kab. Cirebon : Studi Kasus Pada Karyawan Buruh atau Musiman*, (Jakarta: Universitas Pendidikan Indonesia, 2013), melalui repository.upi.edu/6137/2 diakses pada 17 Januari 2018 pukul 11.30 wib.

Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres kerja tampak dari gejala antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Sehingga stres kerja sangat mungkin mengganggu pola pikir seseorang bahkan kondisi fisik.

2. Sumber Stres Kerja

Hampir semua hal di lingkungan kerja dapat menimbulkan stres. Situasi dan kondisi di lingkungan kerja yang dapat menimbulkan stres merupakan sumber stres kerja atau penyebab stres kerja.¹¹ Sumber stres dapat dibagi dalam dua kategori yaitu:

- a. Sumber stres kerja secara umum, meliputi masalah pengambilan keputusan yang lama, kurangnya dukungan dari rekan kerja, jam kerja yang panjang, gaji dan promosi yang buruk, banyaknya prosedur dan kebiasaan yang tidak perlu, dan adanya perubahan.
- b. Sumber stres kerja secara khusus, meliputi spesifikasi peran yang tidak jelas, konflik peran perfeksionis, hubungan dengan atasan yang buruk,

¹¹Handoko T. Hani, *Manajemen Personalia...*, hal.198

terlalu banyak pekerjaan, kurangnya variasi dalam bekerja, kurangnya komunikasi, kepemimpinan yang buruk, dan konflik dengan rekan kerja.¹²

Beberapa sumber stres kerja sebagai berikut:

a. Beban Kerja

Beban kerja disini diartikan sebagai beban psikis yang dialami individu saat menjalani tugasnya. Setiap pekerjaan terdiri dari sekelompok tugas dan aktivitas tertentu dan spesifik agar dilakukan oleh karyawan yang bersangkutan.¹³ Hal-hal yang meyangkut beban kerja karyawan dapat memicu timbulnya stres kerja, yaitu:

1. Rutinitas Tugas

Pekerjaan yang banyak membutuhkan berbagai keterampilan dan keahlian pengetahuan terapan tentunya dapat menimbulkan tantangan. Namun bila tugas tersebut telah menjadi rutinitas sehari-hari, kondisi ini dapat memicu kejenuhan karyawan. Hal ini disebabkan ketidakmampuan individu untuk mempertahankan kinerja yang optimal secara terus-menerus dan kondisi yang kurang memberikan tantangan. Beberapa bentuk pekerjaan yang rentan terhadap stres kerja antara lain di bagian pengolahan, pengarsipan, pengatalogan dan tugas-tugas perpustakaan lainnya.

¹² Fontana, *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivita Karyawan pada PT. X*, 1989, melalui [repository.usu.ac.id/bitstream/.../16088/3/pus-des2008-%20\(7\).pdf](http://repository.usu.ac.id/bitstream/.../16088/3/pus-des2008-%20(7).pdf) diakses pada 09 Mei 2017 pukul 13.45 Wib.

¹³Elsavani Prima, *Stres Kerja di Kalangan Staff Perpustakaan: Studi Kasus di Perpustakaan dan Arsip Kota Administrasi Jakarta Timur*, melalui repository.uinjkt.ac.id/dspace/.../ELSAVANI%20PRIMA-FAH.pdf diakses pada 14 April 2017 pukul 11.30. Wib.

2. Rentang batas aktivitas

Terkadang suatu pekerjaan menuntut karyawan di suatu bagian untuk bekerja di bagian lain, bahkan bagian wilayah di organisasi yang berbeda. Misalnya pada awalnya ia bekerja di bidang pengolahan, dimana ia bisa banyak duduk dan agak santai, karna bagian pengolahan biasanya tertutup oleh pemustaka. kemudian di transformasikan ke bagian sirkulasi dimana ia harus menjadi pustakawan yang aktif, yang dituntut untuk lebih banyak pengetahuan dan informasi baik tentang tata letak buku, tentang bagaimana menggunakan OPAC, serta harus siap setiap saat menjawab pertanyaan dari setiap pemustaka yang bertanya. Pada perubahan seperti ini karyawan akan dihadapkan pada perubahan situasi, informasi maupun perubahan pada sikap dan perilaku kerja individu lain.

3. Pekerjaan yang kurang memberikan rasa aman

Stres ini biasanya terjadi dalam kondisi ekonomi dan lingkungan yang kurang sehat. Karyawan senantiasa akan diliputi perasaan was-was karena merasa tidak yakin akan kesejahteraan kerjanya untuk jangka panjang, seperti kekhawatiran akan kena pemutusan hubungan kerja, pemotongan gaji, dan sebagainya. disisi lain kondisi ini dapat meningkatkan kompetensi untuk menampilkan kinerja yang lebih baik.

b. Peran Kerja

Dalam kehidupan sosial biasanya memegang lebih dari satu peran. Dalam kenyataan sehari-hari, tuntutan antara satu peran dengan peran lain sering kali memiliki kepentingan yang saling bertentangan. Bentuk

ketidakmampuan mengisi peran itu antara lain diwujudkan dalam hal ketidakpahaman apa yang harus dilakukan, tingkah laku yang berlebihan dan menjalankan peran lainnya yang dianggap kurang menguntungkan organisasi perpustakaan. Dalam menjalankan tugas, tentu tidak terlepas dari atasan, bawahan, serta pengguna perpustakaan itu sendiri. Sedangkan ketidakcukupan informasi yang dimiliki untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran kerja tertentu, maka ia mengalami ketidakjelasan peran.¹⁴

Terdapat dua macam stres, yaitu konflik peran dan ketidakjelasan peran. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konflik Peran

Konflik peran merupakan suatu kondisi dimana lingkungan di persepsikan terlalu banyak menuntut kemampuan untuk dapat menjalankan perannya dengan baik. Akibatnya, ia mengalami kesulitan atau merasa tidak mungkin untuk memenuhi kewajiban-kewajiban yang terkandung dalam setiap perannya.

2. Ketidakjelasan peran (*Role Ambiguity*)

Ketidakjelasan peran dapat terjadi bila dalam lingkungan kerjanya kurang mendapatkan informasi yang akurat mengenai tingkah laku yang diharapkan dari peran yang sedang dijalankannya. Akibatnya, ia merasa

¹⁴Elsavani Prima, *Stres Kerja di Kalangan Staff Perpustakaan: Studi Kasus di Perpustakaan dan Arsip Kota Administrasi Jakarta Timur*, melalui repository.uinjkt.ac.id/dspace/.../ELSAVANI%20PRIMA-FAH.pdf diakses pada 14 April 2017 pukul 11.30. Wib.

ragu-ragu dalam mengisi perannya dan diliputi perasaan tidak pasti tentang konsekuensi dari tindakan yang dilakukannya. Hal ini dapat dialami karyawan yang memiliki atasan, dimana faktor komunikasi, seperti informasi yang kurang akurat atau kemampuan pemahaman atas informasi yang terbatas dalam menyelesaikan pekerjaan.

c. Kurangnya Dukungan Sosial

Hubungan kerja yang tidak baik terlihat dari gejala-gejala ketidakpercayaan atasan terhadap bawahan, ketidakpedulian atasan terhadap kinerja bawahan, dan ketidakpekaan sosial antar rekan kerja. Hal ini juga ditandai dengan kurangnya dukungan kerja saat menghadapi situasi yang sulit dan menekan. Dalam lingkungan kerja stres tersebut meliputi :

1. Ketidaksesuaian status

Stres ini disebabkan ketidaksesuaian harapan individu terhadap statusnya dengan kenyataan yang diperoleh dari status tersebut. Misalnya yang merasa dapat bekerja secara profesional dan ditempatkan pada posisi jabatan yang cukup tinggi, ternyata dalam pekerjaannya status tersebut dirasa kurang, namun lebih merasakan sebagai pekerja tingkat bawah saja.

2. Tekanan

Tekanan merupakan pengalaman-pengalaman yang menekan, dapat muncul dari dalam atau luar diri individu, maupun campuran keduanya. Tekanan dapat membuat individu memacu diri dan melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Tetapi jika berlebihan tekanan ini dapat membuat individu merasa tidak berdaya.

3. Gaya Kepemimpinan

Atasan yang kurang mendukung atau kurang memiliki pengawasan yang baik dapat menimbulkan stres bagi karyawan di tingkat bawahannya. Kondisi yang dapat menyebabkan stress adalah kualitas pengawasan yang kurang memadai, konflik dengan atasan, dan sikap atasan yang cenderung agresif.¹⁵

Konflik peran muncul ketika seseorang menerima pesan yang tidak sebanding berkenaan dengan perilaku peran yang tidak sesuai. Berbagai konflik peran melibatkan konflik tuntutan pekerjaan dari seorang supervisor dan tuntutan untuk menyesuaikan diri dengan orang-orang yang tidak cocok dengan anda, tanpa memandang apakah konflik tersebut berasal dari kebijakan organisasi atau dari orang lain. Hal ini dapat menjadi penekan signifikan bagi beberapa individu. Konflik peran juga dapat memengaruhi kepuasan kerja yang lebih rendah dan ketegangan yang berhubungan dengan pekerjaan yang lebih tinggi. Semakin banyaknya konflik peran saat dalam dunia pekerjaan terjadi tumpang tindih antara satu sama lain, terutama bagi orang dewasa yang sudah hidup berpasangan dan sebagai orang tua. Menyeimbangkan tuntutan peran pekerjaan dan keluarga merupakan tugas harian yang berat untuk sejumlah orang dewasa yang bekerja.¹⁶

¹⁵Elsavani Prima, *Stres Kerja di Kalangan Staff Perpustakaan: Studi Kasus di Perpustakaan dan Arsip Kota Administrasi Jakarta Timur*, melalui repository.uinjkt.ac.id/dspace/.../ELSAVANI%20PRIMA-FAH.pdf diakses pada 14 April 2017 pukul 11.30. Wib.

¹⁶ John m. ivancevich, dkk, *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*, (Yogyakarta :Erlangga, 2006), hal. 298.

3. Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Hasibuan, faktor-faktor penyebab stres kerja antara lain sebagai berikut:

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar.
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
5. Balas jasa yang terlalu rendah.
6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.¹⁷

4. Indikator Stres Kerja

Menurut Hariandja, dalam Jurnal yang ditulis oleh Anisah Nurmalasari, indikator stres kerja meliputi beberapa hal yaitu:

1. Indikator pada fisik, meliputi :
 - a. Meningkatnya detak jantung
 - b. Tekanan darah meningkat
 - c. Sakit Perut
 - d. Sakit Kepala
2. Indikator pada psikologis, meliputi :
 - a. Cepat marah
 - b. Ketegangan kerja
 - c. Kegelisahan kerja
 - d. Kebosanan kerja

¹⁷Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hal. 201.

3. Indikator pada perilaku, meliputi :

- a. Merokok berlebihan
- b. Sulit tidur
- c. Absensi meningkat
- d. Berbicara tidak tenang¹⁸

Dari beberapa pendapat di atas peneliti lebih cenderung menggunakan faktor-faktor penyebab stres kerja sebagai acuan untuk pembuatan angket karena menurut peneliti terkesan lebih menjurus dimana faktor-faktor stres kerja dapat dilihat dari individu dan lingkungan tempat ia bekerja, serta interaksi antara sesama staf maupun dengan pimpinan.

5. Gejala Stres Kerja

Stres kerja yang dialami oleh karyawan memiliki gejala-gejala tertentu. Gejala-gejala dari stres tersebut ada yang tampak secara langsung dan tidak langsung, bahkan ada yang memengaruhi kesehatan karyawan yang mengalami stres tersebut. Berikut ini penjelasan mengenai gejala-gejala stres kerja karyawan. Gejala fisik, psikologis dan perilaku. Gejala pertama yaitu gejala fisik. Gejala fisik merupakan perubahan metabolisme tubuh, tekanan darah tinggi, sakit kepala, dan berpotensi mengalami serangan jantung. Selanjutnya, terdapat gejala psikologis. Gejala psikologis berupa ketidakpuasan kerja yang dirasakan karyawan, misalnya karyawan merasa tertekan, cemas, cepat marah, bosan, sehingga menunda pekerjaannya. Gejala terakhir yaitu gejala perilaku. Gejala perilaku digambarkan sebagai perubahan produktivitas, perubahan pola makan, gelisah, peningkatan

¹⁸Anisah Nurmalasari, *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau*, 2015, Melalui ejournal.pin.or.id diakses pada 14 April 2017 pukul 11.35 Wib.

penggunaan alkohol, rokok, dan gangguan tidur. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa gejala stres dapat memengaruhi kondisi fisik, psikologis, dan perilaku karyawan yang mengalami stres. Penelitian ini berfokus pada gejala stres yang memengaruhi perilaku karyawan yang mengalami stres di tempat kerja.¹⁹

6. Pengukuran Stres

Pada penelitian ini, peneliti memilih mengukur tingkat stres pustakawan menggunakan *daily hassles scales*. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Adtya Emby Sutriyadi, Richard Lazarus dan kawan-kawannya sebagai penemu pertama metode pengukuran terhadap stres tersebut menyatakan bahwa mereka melihat pengukuran stres dari kejadian sehari-hari dari pada kejadian kehidupan yang penting. Richard menyatakan bahwa tampaknya kejadian sehari-hari mungkin lebih membuat seseorang mengalami stres dari pada suatu peristiwa penting yang tidak menyenangkan.²⁰ Alasan peneliti menggunakan *daily hassles scales* karena menurut peneliti tugas dipergustakaan merupakan tugas yang bersifat monoton yang dilakukan secara berulang-ulang setiap harinya.

Hubungan stres terhadap kesehatan tampak jelas pada suatu penelitian yang menemukan bahwa kesibukan sehari-hari (*daily hassles*) merupakan suatu prediktor yang baik terhadap menurunnya kesehatan fisik, timbulnya depresi, dan

¹⁹Johannes A. A. Rumeser, Theodora Elma Tambuwun, *Hubungan Antara Tingkat Stres Serja Dengan Pemilihan Coping Stress Strategy Karyawan di Kantor Pusat Adira Insurance*, (Jakarta: Fakultas Psikologi: Bina Nusantara University, Melalui ejournalhumaniora Vol.2No.1April2011 hal.214-227.

²⁰Adtya Emby Sutriyadi, *Teori dan Metode Pengukuran Stres*, 2012, melalui adtyaadjavanet.esy.es

perkembangan rasa cemas. Pekerjaan yang dilakukan secara berulang-ulang setiap harinya akan membuat seseorang merasa bosan dan jenuh terhadap pekerjaannya.

C. Kinerja Pustakawan

1. Pengertian Kinerja Pustakawan

Hasibuan mengatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, semakin besarlah kinerja pegawai yang bersangkutan.²¹

Menurut Rivai dan Basri dalam buku yang ditulis oleh Lijan Poltak Sinambela, kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.²²

Anwar Prabu Mangkunegara menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara

²¹Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hal. 94.

²² Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hal. 5-6.

kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²³

Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh, kinerja ini dinilai oleh kepala bidang masing-masing melalui SKP (Sasaran Kinerja Pegawai), bagi pegawai yang memenuhi sasaran akan mendapatkan *reward* (hadiah) berupa kenaikan gaji bahkan kenaikan pangkat.²⁴ Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya.²⁵

Purwono merumuskan bahwa Pustakawan adalah orang yang bekerja diperpustakaan atau lembaga sejenisnya dan memiliki pendidikan perpustakaan secara formal.²⁶ Menurut kamus kepustakawanan indonesia pustakawan adalah seseorang yang memiliki keahlian dan ketrampilan di bidang Ilmu Perpustakaan, Dokumentasi dan Informasi yang diperoleh melalui pendidikan formal maupun non formal dan memiliki sikap pengembangan diri, mau menerima dan melaksanakan hal-hal baru dengan jalan memberikan pelayanan profesional kepada masyarakat dalam rangka melaksanakan UUD 45 yaitu mencerdaskan

²³Riza Rezita, *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (diklat) Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Istimewa Yogyakarta (BPAD DIY) "Skripsi"* (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi, 2015), melalui http://eprints.uny.ac.id/25547/1/RIZA%20REZITA_11402241021.pdf diakses pada 8 Oktober 2017

²⁴Hasil wawancara dengan staf pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.

²⁵Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia*...., hal. 137.

²⁶ Purwono, *Profesi Pustakawan Menghadapi Tantangan Perubahan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), hal. 3.

kehidupan bangsa Indonesia.²⁷ Sebuah jurnal yang ditulis oleh Kalarensi Naibaho, menurut Undang-undang Nomor 43 Tahun 2007 pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan atau pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggungjawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan.²⁸

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pustakawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam dunia perpustakaan yakni pustakawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Indikator Kinerja Pustakawan

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Indikator kinerja adalah nilai atau karakteristik tertentu yang dipergunakan untuk mengukur *output* atau *outcome* suatu kegiatan. Lebih lanjut, indikator kinerja merupakan ukuran kuantitatif dan kualitatif yang

²⁷ Lasa Hs, *Kamus Kepustakawanan Indonesia*, (Yogyakarta: Pustaka Book Publisher, 2009), hal. 296.

²⁸Kalarensi Naibaho, *Konsep Pengembangan Standar Kompetensi Tenaga Perpustakaan Pasca UU No. 43 Tahun 2007*, Jurnal Ilmu Perpustakaan, melalui pustakawan.perpusnas.go.id/.../Konsep%20Pengembangan%20Standar%20Kompeten.pdf diakses pada 14 Februari 2018.

menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.²⁹ Adapun indikator kinerja karyawan yaitu:

a. Kesetiaan

Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan.

b. Prestasi Kerja

Menilai kualitas maupun kuantitas kerja baik itu yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

c. Kejujuran

Kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

d. Kedisiplinan

Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai instruksi yang diberikan.

e. Kreativitas

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya.

f. Kerja Sama

Kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal maupun horizontal.

²⁹Chaidir, *Dampak Kinerja Pustakawan Terhadap Kualitas Pelayanan Referensi Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh, (Skripsi)*, (Banda Aceh : Fakultas Adab dan Humaniora, 2015).

g. Kepemimpinan

Kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain.

h. Kepribadian

Sikap, perilaku, kesopanan, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan kesan yang baik, serta berpenampilan simpatik.

i. Prakarsa

Kemampuan berfikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri.

j. Kecakapan

Kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat dalam penyusunan kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen.

k. Tanggung Jawab

Kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksananya, pekerjaan, dan hasil kerjanya.³⁰

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pegawai dapat diukur melalui beberapa aspek yaitu kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreatifitas, kerja sama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, dan tanggungjawab.

³⁰Malayu S.P, Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hal.93-95.

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pustakawan

Kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu yang dipengaruhi oleh beberapa faktor.³¹ Menurut Anwar Prabu Mangkunegara yang dikutip oleh Roza Wahyuni, secara umum terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi.

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality*. Kemampuan potensi merupakan kemampuan dasar yang dimiliki oleh seseorang yang masih terpendam dan mempunyai kemungkinan untuk dikembangkan. Sedangkan kemampuan *reality* merupakan penggabungan antara pengetahuan dan keterampilan, yaitu kemampuan kerja pustakawan dalam menyelesaikan tugas yang diembannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap pustakawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan sesuatu yang muncul dalam diri seseorang dan dari lingkungan sekitar, hal tersebut terjadi untuk mencapai tujuan organisasi. Tingkat kesulitan dari hari ke hari terkadang membuat pustakawan merasa bosan dan jenuh yang mengakibatkan kinerjanya menurun. Untuk meningkatkan kinerja tersebut, perlu motivasi yang membuat pustakawan kembali semangat untuk melakukan pekerjaannya.

³¹ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hal. 67.

Faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor individu yang mempengaruhi kinerja adalah usaha, *abilities*, *task perception*. Usaha yaitu faktor yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menjalankan tugas. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas. *Task perception*, yaitu segala aktivitas yang dirasa perlu oleh pustakawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Adapun faktor-faktor lingkungan tidak langsung menentukan kinerja seseorang, tetapi mempengaruhi faktor-faktor individu. Faktor-faktor lingkungan yang dimaksud adalah: kondisi fisik, peralatan, waktu, material, serta desain organisasi.³²

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja pustakawan, seperti kemampuan, motivasi, individu dan lingkungan. Faktor kemampuan dapat berupaketerampilan, keahlian dan pengetahuan yang dimiliki oleh pustakawan. Faktor motivasi merupakan dorongan dalam diri pustakawan yang membuatnya bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Faktor-faktor lingkungan yang dapat memengaruhi kinerja pustakawan adalah kondisi lingkungan kerja, rekan kerja, pimpinan perpustakaan, sarana dan prasarana, dan waktu kerja yang dimiliki pustakawan.

³²Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Prenada Media Group, 2009), hal. 62.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian lapangan (*field Reseach*), yaitu pencarian data di lapangan karena penelitian yang dilakukan menyangkut dengan persoalan-persoalan atau kenyataan-kenyataan dalam kehidupan nyata, bukan pemikiran abstrak yang terdapat dalam teks-teks dan dokumen tertulis atau terekam.¹ Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif.

Metode kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini disebut sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis.² Alasan menggunakan metode kuantitatif adalah untuk mengolah data primer kuantitatif (himpunan skor jawaban responden yang menjadi sampel penelitian) menjadi proses pendistribusian data, pengujian persyaratan analisis, pengukuran pengaruh dan pengujian hipotesis.³

¹ M. Nasir Budiman, dkk, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah, (Skripsi, Tesis, dan Disertasi)*, Cet. 1, (Banda Aceh : Ar-Raniry Press, 2004), hal. 24.

² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Cet. 13, (Bandung : ALFABETA, 2011), hal. 7.

³ *Buku Pintar Skripsi Tesis Disertasi Seni dan Manajemen Pengujian Hipotesis: Cara Mudah Memahami dan Membuat Proposal Penelitian, Skripsi, Tesis, Disertasi* melalui www.tesisdisertasi.co.cc 2007, diakses pada 19 November 2017, pukul 16.15 Wib.

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan regresi yaitu suatu pendekatan meramalkan pengaruh data yang satu terhadap data yang lainnya, atau pendekatan yang memiliki hubungan fungsional antara variabel-variabel.⁴ Dengan demikian penelitian ini akan menggambarkan hubungan fungsional antara dua variabel atau lebih atau mendapatkan pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat.

B. Lokasi, Waktu Penelitian, dan Jenis Data

Lokasi penelitian ini di fokuskan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh yang beralamat di Jln. Teuku Nyak Arief. Telp. (0651) 7552323, (0651) 7551239, Banda Aceh, kode pos 23125. Dengan durasi waktu 3 bulan penelitian (21 Maret – 25 Mei). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang langsung diberikan kepada pengumpul data oleh sumber data.⁵ Data primer diperoleh melalui angket yang peneliti sebarkan kepada responden, yang menjadi sampel dari penelitian ini. Sedangkan data sekunder merupakan data yang tidak langsung diberikan kepada pengumpul data oleh sumber data.⁶ Data sekunder peneliti peroleh berupa data inventaris keanggotaan pustakawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk

⁴ Husaini Usman, Purnomo Setiady Akbar, *Pengantar Statistik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hal. 215.

⁵ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: ALFABETA), 2005 hal. 62.

⁶ *Ibid*,, hal.62

kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.⁷ Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan setiap profesi apapun pasti ada orang yang mengalami lelah, letih, lesu dan kehilangan semangat dalam bekerja begitupun dengan pustakawan, namun seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja belum diketahui serta seberapa tinggi tingkat stres para pustakawan dalam mengemban tugas mereka.

Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel X dan variabel Y. variabel X adalah Stres Kejadian variabel Y adalah Kinerja Pustakawan. Sehingga rumusan hipotesisnya adalah:

Ha : Adanya pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap kinerja pustakawan

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja pustakawan

Hipotesis riset tersebut dapat dirumuskan dalam bentuk hipotesis statistiknya, yaitu:

Ha : $\rho = 0, 0$ berarti tidak ada hubungan

Ho : $\rho \neq 0$, tidak sama dengan nol, berarti lebih besar atau kurang (-) dari nol. Berarti ada hubungan.

⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D.....*, hal. 64.

Dasar pengambilan keputusan dilakukan dengan kriteria angka probabilitas signifikan sebagai berikut:

1. Jika nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $F < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Jika nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$ atau lebih signifikansi $F < 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima.

D. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁸ Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pustakawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh yang berjumlah 22 orang.⁹

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.¹⁰ Bila populasi besar, maka peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi

⁸Ibid,, hal. 80

⁹Daftar Inventaris Keanggotaan, Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.

¹⁰Suryabrata, Sumadi, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Rajawali Press, 2014), hal. 75.

tersebut.¹¹ Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel secara keseluruhan.¹² Jadi, yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 22 orang.

E. Validitas dan Reliabilitas

a. Validitas Data

Validitas Data adalah derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti.¹³ Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.

Jenis validitas dalam penelitian ini adalah validitas konstruk (*Construct Validity*), yaitu validitas yang menunjukkan bahwa karakteristik dapat diukur secara akurat oleh indikator-indikatornya. Validitas konstruk diukur dengan koefisien korelasi antara skor masing-masing item pernyataan dengan skor totalnya. Item pernyataan dinyatakan valid jika mempunyai nilai *r hitung* lebih besar dari nilai *r tabel*.¹⁴ Pengujian validitas akan peneliti lakukan dengan menggunakan program *Statistic Product And Solution System* (SPSS) versi 17.0, alasan peneliti menguji validitas data adalah untuk mengetahui sejauh mana

¹¹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*,, hal. 81

¹²Margono S, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hal. 125.

¹³Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*,, hal. 267

¹⁴Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2002), hal. 132.

ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukuran dalam melakukan fungsi ukurnya, supaya data yang diperoleh bisa relevan dengan tujuan diadakannya uji validitas tersebut.

Dalam hal itu pengujian validitas instrumen pada penelitian ini yaitu dengan uji korelasi antara skor (nilai) tiap-tiap item pertanyaan dengan skor total menggunakan SPSS 17.0. Adapun langkah-langkah dalam menguji validitas terbagi dalam delapan langkah yaitu sebagai berikut:¹⁵

- a. Menyebarkan angket kepada 10 tenaga perpustakaan yang tidak termasuk ke dalam sampel untuk mengetahui tingkat kevalidan suatu instrumen, kemudian menunggu sampai selesai diisi semua.
- b. Mengumpulkan data hasil dari pengisian instrumen.
- c. Memeriksa kelengkapan data, untuk memastikan lengkap tidaknya data yang terkumpul. Termasuk memeriksa kelengkapan pengisian item angket
- d. Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh. Dari hasil tabel di atas peneliti masukan ke dalam rumus korelasi dengan menggunakan SPSS 17.0.
- e. Memberikan skor terhadap item-item yang sudah diisi pada tabel pembantu.
- f. Menghitung nilai koefisien korelasi dengan menggunakan rumus korelasi.
- g. Menentukan nilai tabel koefisien korelasi.

¹⁵Sambas Ali Muhidin dan Maman Abdurrahman, *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Dalam Penelitian (Dilengkapi Aplikasi Program SPSS)*, hal.31-36

- h. Membuat kesimpulan, dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel, kriterianya jika r hitung lebih besar ($>$) dari nilai r tabel, maka item instrumen dinyatakan valid.

b. Reliabilitas Data

Reliabilitas data adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan *internal consistency*, dilakukan dengan mencoba instrumen sekali saja. Kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu.¹⁶

Pada penelitian ini untuk mencari reliabilitas instrumen menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* karena instrumen penelitian ini berbentuk angket atau daftar pertanyaan yang skornya merupakan rentangan antara 1-4 dimana untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan nol, misalnya angket atau soal bentuk uraian maka menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan teknik *Cronbach's Alpha* dengan bantuan SPSS versi 17.0

Dalam hal ini pengujian reliabilitas pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan SPSS dengan menggunakan *Alpha Cronbach's*. Langkah kerja dalam rangka untuk menguji realibilitas instrumen penelitian adalah sebagai berikut:¹⁷

¹⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D....*, hal. 173.

¹⁷*Ibid.,*, hal. 38-41

- a. Menyebarkan angket kepada 10 tenaga perpustakaan yang tidak termasuk kedalam sampel untuk mengetahui seberapa jauh tingkat reliabilitas suatu instrumen.
- b. Mengumpulkan data hasil dari pengisian angket.
- c. Memeriksa kelengkapan data, untuk memastikan lengkap tidaknya data yang terkumpul. Termasuk memeriksa kelengkapan pengisian item angket.
- d. Membuat table pembantu untuk menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh.
- e. Memberikan skor terhadap item-item yang sudah diisi pada tabel pembantu.
- f. Menghitung nilai varian dengan menggunakan rumus *alpha Cronbach's*.
- g. Membuat kesimpulan dengan cara membandingkan nilai r hitung dan r tabel. Kriterianya jika nilai r hitung lebih besar (>) dari nilai r table maka instrumen dinyatakan reliable.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.¹⁸ Teknik pengumpulan data dalam penelitian disesuaikan dengan hipotesis dan validitas serta reliabilitas data. Teknik

¹⁸Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Alfabeta : Bandung, 2005), hal. 63.

pengumpulan data yang akan dilakukan dalam penelitian ini melalui Kuesioner (Angket). Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya.¹⁹

Angket merupakan salah satu teknik pengumpulan data dalam bentuk pengajuan pernyataan tertulis melalui sebuah daftar pernyataan yang sudah dipersiapkan sebelumnya, dan harus diisi oleh responden.²⁰ Dalam penelitian ini, bentuk angket yang penulis gunakan adalah angket tertutup, yaitu angket yang berisi pernyataan yang disertai pilihan pencontrengan jawaban, responden hanya memilih mencontreng jawaban yang sesuai. Sedangkan alasan mengapa penulis memilih menggunakan angket yaitu karena angket tidak selalu memerlukan hadirnya peneliti, dapat dibagikan secara serentak kepada banyak responden.

Peneliti menyebarkan angket kepada pustakawan fungsional yang berjumlah 22 orang. Masing-masing variabel terdiri dari 6 pernyataan untuk variabel X dan 11 pernyataan untuk variabel Y, sehingga pernyataan yang diberikan adalah 17 pernyataan. Sedangkan untuk mengukur variabel, peneliti menggunakan alternatif “Sangat Setuju (SS)” dan “Setuju (S)” sedangkan dua pilihan lain, yaitu “Tidak Setuju (TS)” dan “Sangat Tidak Setuju (STS)”. Dalam menganalisis data yang berasal dari angket bergradasi atau berpangkat 1 sampai 4, peneliti menyimpulkan makna dari setiap alternatif sebagai berikut. Setiap jawaban pernyataan angket masing-masing pilihan jawaban diberi skor. Sangat

¹⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D* hal. 142

²⁰*Ibid*, ...hal. 25

Setuju diberi skor 4, Setuju diberi skor 3, Tidak Setuju diberi skor 2, Sangat Tidak Setuju diberi skor 1.

G. Analisis data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.²¹ Berdasarkan metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode kuantitatif, maka hasil penelitian ini nanti akan berupa kuantitatif pula. Oleh karena itu, data kuantitatif dianalisis dengan regresi linier sederhana. Analisis regresi linier sederhana adalah analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*).²²

²¹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*,, hal. 89.

²²Sofyan Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*, (Jakarta: Kencana, 2013), hal. 284.

Tabel 3.1 Contoh Analisis Data Angket

Sampel	X	Y	XY	X ²	Y ²
1					
2					
3					
....					
22					
N=22	$\sum X =$	$\sum Y =$	$\sum XY =$	$\sum X^2 =$	$\sum Y^2 =$

Setelah melakukan tahapan-tahapan di atas, peneliti akan menghitung pengaruh antara dua variabel atau lebih dengan menggunakan rumus regresi linier sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = Harga Y apabila X = 0 (harga konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, bila b (-) maka terjadi penurunan.

X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Untuk nilai konstanta a dan koefisien regresi b bisa didapatkan dengan pengolahan data menggunakan program SPSS versi 17.0. Kriteria yang peneliti gunakan adalah apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima. Adapun Nilai diinterpretasikan sesuai dengan tabel berikut :

Tabel 3.2 Interpretasi

Besarnya nilai	Interprestasi
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat ²³

²³Sugiono, *Statistik untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2013), hal..231.

Adapun tahapan-tahapan dalam analisis data yakni sebagai berikut:

1. Tahap pengumpulan data.
2. Tahap editing, yaitu memeriksa kejelasan maupun kelengkapan mengenai kelengkapan instrumen pengumpulan data.
3. Tahap coding, pada tahap ini melakukan proses identifikasi dan proses klasifikasi dari tiap-tiap pernyataan yang terdapat pada instrumen pengumpulan data berdasarkan variabel yang sedang diteliti.
4. Tahap tabulasi, kegiatan mencatat ataupun entri data kedalam tabel-tabel dalam penelitian.
5. Tahap pengujian, pada tahap ini data akan diuji kualitasnya yaitu menguji validitas maupun reliabilitas instrumen dari pengumpulan data.
6. Tahap mendeskripsikan data, yaitu menyajikan data dalam bentuk tabel. Dengan tujuan untuk memahami karakteristik data sampel dari penelitian tersebut.
7. Tahap pengujian hipotesis, tahap ini merupakan tahapan pengujian terhadap pengujian proposisi apakah ditolak atau bisa diterima dan memiliki makna atau tidak, atas dasar hipotesis inilah nantinya keputusan akan dibuat.

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

beberapa bulan. Gedung A Lantai I rusak 50% dan Gedung B mengalami kerusakan 70%, sedangkan koleksi, rak buku, meja, dan kursi baca serta jaringan LAN hancur total. Pasca gempa dan tsunami, upaya untuk mengaktifkan kembali layanan perpustakaan selain bantuan dari Pemda Aceh juga telah dilakukan kerjasama baik dengan pemerintah swasta dan LSM dalam negeri maupun LSM luar negeri, antara lain Perpustakaan Nasional RI, P.T.H.M. Sampoerna Tbk, Perpustakaan Nasional Australia, Goethe Institut Jakarta, Persatuan Pustakawan Malaysia, World Vision, Unesco Yayasan Guruh Sukarno, Perpustakaan Nasional Singapore dan berbagai lembaga swadaya masyarakat lainnya.¹

Pada bulan Mei 2005 Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh mulai melaksanakan kembali aktivitasnya untuk memberikan layanan kepada masyarakat. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh setiap tahunnya menambah koleksi buku, rak buku, meja dan kursi baca, serta pemeliharaan jaringan LAN serta mengadakan kerjasama dengan berbagai pihak baik dari lembaga pemerintahan maupun NGO seperti Perpustakaan Nasional RI, Perpustakaan Nasional Australia, Persatuan Pustakawan Malaysia, *World Vision*, *Goethe Institut*, UNESCO, Kota *Augsburg Jerman* dan lain-lain. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh sebelum menjadi Dinas pernah menjadi badan tersendiri, awalnya merupakan Sub bagian Bina Kearsipan pada bagian ATE Biro Umum Sekretariat Daerah Istimewa Aceh. Kemudian berturut-turut menjadi kantor merangkap Perwakilan Arsip Nasional, Arsip Nasional Perwakilan Aceh, Kantor Wilayah

¹ Sumber data: Bagian Humas Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh Tahun 2017.

Arsip Nasional Wilayah Aceh dan Badan Arsip Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam.²

Selanjutnya dalam UU No. 11 Tahun 2006 tentang Pemerintah Aceh, Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi dan Perangkat Daerah dan Qanun Nomor 5 Tahun 2007 tentang Susunan Organisasi dan Tata Dinas, Lembaga Teknis Daerah dan Lembaga Daerah Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam, maka pada Tahun 2008 Badan Perpustakaan Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam bergabung dengan Badan Arsip Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam dengan nomenklatur Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh. Dengan pelaksanaan akreditasi kelembagaan pada Tahun 2016, terjadi penggabungan dan pemisahan beberapa lembaga pemerintahan, maka pada Tahun 2017 nomenklatur Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh berubah menjadi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.³

2. Visi dan Misi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh

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:

²Sumber data: Bagian Humas Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh Tahun 2017.

³Sumber data: Profil Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh tahun 2017.

- 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.⁴

3. Tugas dan fungsi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh

a. Tugas

- 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.

⁴Sumber data: Profil Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh tahun 2017.

- 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.

b. Fungsi

- 1) Merumuskan kebijaksanaan teknis dan program perpustakaan dan kearsipan.
- 2) Menyelenggarakan pembinaan dan pengembangan di bidang perpustakaan dan kearsipan/dokumentasi.
- 3) Menyediakan layanan jasa di bidang perpustakaan dan kearsipan/dokumentasi.
- 4) Menyelenggarakan pengelolaan, pengolahan dan pelestarian bahan pustaka dan arsip/dokumen.
- 5) Menyelenggarakan penilaian jabatan fungsional, tenaga fungsional pustakawan arsip aris.
- 6) Menyelenggarakan pengembangan teknologi perpustakaan dan kearsipan.
- 7) Menetapkan dan member persetujuan Jadwal Retensi Arsip (JRA) dan pemusnahan Arsip/dokumen.
- 8) Menyelenggarakan penarikan/penyerahan Karya Cetak dan Karya Rekam (KCKR) daerah, dan
- 9) Melaksanakan urusan umum, kepegawaian dan keuangan.⁵

⁵Sumber data: Profil Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh tahun 2017.

4. Layanan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh

Perpustakaan menawarkan berbagai layanan yang bisa dinikmati oleh pemustaka untuk memenuhi kebutuhan informasinya. Hal ini juga dilakukan oleh Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh melalui berbagai jenis layanan perpustakaan yang disediakan, adalah sebagai berikut:

a. Layanan stasioner, yaitu layanan yang dilakukan di gedung perpustakaan, yang meliputi:

1) Layanan sirkulasi (peminjaman), yaitu pusat dari sebuah kegiatan perpustakaan, yang di dalamnya terdapat kegiatan-kegiatan berikut:

- Peminjaman buku yang boleh dibawa pulang
- Pengaturan peminjaman dan pengembalian buku
- Perperpanjangan masa peminjaman
- Penerimaan anggota perpustakaan
- Administrasi pembuatan kartu perpustakaan
- Pendaftaran anggota dan perpanjangan anggota
- Pemberian sanksi dan denda terlambat buku
- Menentukan dan menerima ganti buku rusak atau hilang
- Membuat surat teguran atau tagihan
- Membuat surat keterangan bebas pustaka
- Membuat statistik harian, bulanan dan tahunan

2) Layanan referensi, yaitu layanan peminjaman buku atau koleksi untuk dibaca di tempat, diselenggarakan untuk membantu pembaca menelusuri informasi dalam berbagai subjek, membimbing pengguna

dalam penelusuran informasi dan menjelaskan cara menggunakan koleksi referensi. Pada pelayanan ini diterapkan sistem layanan tertutup, artinya hanya dapat dibaca di tempat dan tidak boleh dibawa pulang.

- 3) Layanan audio visual, yaitu layanan karya rekaman melalui alat audio atau elektronik, seperti kaset, video, TV, film, internet dan warintek.
 - 4) Layanan *story telling*, yaitu layanan dengan cara mendongeng/ bercerita, tema cerita biasanya bersifat mendidik dan menarik, sumber cerita diambil dari dongeng-dongeng, cerita rakyat, cerita populer yang mudah dipahami dan menarik. Waktu pelayanan tergantung dari jadwal yang telah ditentukan oleh perpustakaan. Layanan ini dikhususkan kepada anak-anak tingkat TK atau SD yang dimaksudkan untuk membangkitkan minat siswa agar senang untuk membaca buku di perpustakaan.
 - 5) Layanan internet, yaitu layanan yang menyediakan akses internet di gedung perpustakaan yang dapat diakses secara gratis atau tidak dipungut biaya, di mana pembaca dapat menelusuri informasi kemana saja dan kapan saja apabila diperlukan.
 - 6) Layanan deposit, yaitu layanan buku terbitan Aceh, bibliografi Aceh dan terbitan yang berasal dari dalam dan luar Aceh, dan hasil penelitian tentang Aceh.
- b. Layanan ekstensi, yaitu layanan jarak jauh untuk masyarakat yang tidak dapat mendatangi Badan Arsip dan Perpustakaan Provinsi Aceh, meliputi:

- 1) Layanan unit mobil keliling pada tempat-tempat umum
- 2) Layanan paket bagi organisasi, seperti sekolah, rumah sakit, panti asuhan, dan perpustakaan mesjid.

4. Pustakawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh

Pustakawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh tersusun dalam sebuah struktur organisasi yang memiliki peran dan fungsi masing-masing serta berasal dari berbagai macam golongan. Fungsi struktur organisasi adalah untuk mengetahui secara jelas pembagian tugas, fungsi dan wewenang dari masing-masing pegawai yang ada pada organisasi yang bersangkutan. Pengelompokan kerja Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1. Data Pustakawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh

No	Nama	NIP	Tingkatan Pustakawan	Jabatan/ TMT	Pangkat, Gol. Ruang/ TMT
1	Ruhaida, SE	19660401 198902 2 004	Ahli	Pustakawan Ahli Muda 01 April 2015	Penata Tk.I, III/d 01 April 2015
2	Tgk. Nurul K, SE	19750620 200504 2 002	Ahli	Pustakawan Pertama 01 April 2009	Penata, III/c 01 April 2012
3	Zuraidah E	19630311 198203 2 002	Terampil	Pustakawan Penyelia 01 Oktober 2004	Penata Tk .I, III/d 01 April 2008
4	Zulkarnaen	19580806 198203 1 007	Terampil	Pustakawan Penyelia 01 April 2008	Penata Tk.I, III/d 01 April 2008
5	Syarbini	19600101 198203 1 020	Terampil	Pustakawan Penyelia 01 April 2008	PenataTk.I III/ d 01 April 2008
6	Nurmala Dewi, A.Md	197207161199803 2 004	Terampil	Pustakawan Penyelia 01 Oktober 2013	Penata III/c Oktober 2013
7	Fauzah	19750826 200112	Ahli	Pustakawan Ahli	Penata Tk.I,

	Radiyah, S.Pd.I	2 002		Muda 01 April 2013	III/d 01 Oktober 2016
8	Yasmi Yendri, S.IP	19770815 200212 2 002	Ahli	Pustakawan Ahli Muda 01 April 2016	Penata , III/c 01 April 2016
9	Ralian, A.Ma.Pust.	19611224 199103 2 001	Terampil	Pustakawan Penyelia 01 April 2015	Penata, III/c 01 April 2014
10	Rahmah, S.IP	19790705 200604 2 002	Ahli	Pustakawan Pertama 01 April 2015	Penata Muda Tk.I, III/b 01 April 2015
11	Nurul Husna, A.Md	19780812 200604 2 005	Terampil	Pustakawan Pelaksana Lanjutan 01 Oktober 2012	Penata Muda Tk.I, III/b 01 April 2016
12	Khairiah, A.Md	19790925 200604 2 005	Terampil	Pustakawan Pelaksana Lanjutan 01 Oktober 2012	Penata Muda Tk.I, III/b 01 April 2016
13	Susanna Dewi, S.IP	19840314 200604 2 004	Ahli	Pustakawan Pertama 01 April 2015	Penata Muda Tk.I, III/b 01 April 2015
14	Ulfa Fajriana, S.IP	19830906 200604 2 004	Ahli	Pustakawan Pertama 01 April 2015	Penata Muda Tk.I, III/b 01 April 2015
15	Fitriani, S.IP	19810620 200604 2 004	Ahli	Pustakawan Pertama 01 April 2015	Penata Muda Tk.I, III/b 01 April 2015
16	Muzakkir.S, IP	19750521 200904 1 001	Ahli	Pustakawan Ahli Pertama 01 April 2016	Penata Muda Tk.I, III/b 01 April 2016
17	Muhammad Nasir, A.Md	19791010 200604 1 005	Mahir	Pustakawan Pelaksana 01 Agustus 2012	Penata Tk.I, II/d 01 April 2010
18	Zuharni, A.Md	19791113 201001 2 010	Terampil	Pustakawan Pelaksana 01 Agustus 2012	Penata Tk.I, II/d 01 April 2015
19	Liza Ummami S.IP	19800823 201003 2 001	Ahli	Pustakawan Pertama 01 Oktober 2014	Penata Muda, III/a 01 Oktober 2014
20	Fitriana, A.Md	19800503 200904	Terampil	Pustakawan	Pengatur Tk.I,

		2 002		Pelaksana 01 April 2015	II/d 01 April 2015
21	Listriyani, SE	19641114 200112 2 001	Ahli	Pustakawan Muda September 2016	Penata, III/c 01 Oktober 2013
22	Husna, SS	19800404 200604 2 005	Ahli	Pustakawan Muda Oktober 2015	Penata , III/c Oktober 2015

Sumber: Dokumentasi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh Tahun 2017

Berikut adalah data pustakawan yang memiliki latar belakang pendidikan ilmu perpustakaan, meskipun sebagiannya mendapatkan ilmu tentang perpustakaan melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) sebagai pustakawan. Selama masa pendidikan tersebut ia mempelajari ilmu perpustakaan dalam jangka waktu tertentu, yaitu hanya beberapa bulan.

B. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh, dengan 17 pernyataan yang disebarkan kepada 22 pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan secara statistik menggunakan bantuan SPSS versi 17.0. Variabel penelitian adalah stres kerja sebagai variabel X dengan jumlah 6 pernyataan dan kinerja pustakawan sebagai variabel Y dengan jumlah 11 pernyataan. Peneliti memasukkan setiap jawaban kedalam tabel penolong dimana setiap butir pernyataan peneliti

kategorikan sebagai variabel X dan variabel Y. Peneliti menyebarkan angket kepada 10 tenaga perpustakaan yang bukan termasuk sampel.

Dari hasil hitungan tersebut peneliti masukkan kedalam rumus uji validitas dengan bantuan program SPSS versi 17.0 yaitu dimulai dari analyze – corelat - bivariat. Kemudian peneliti menghitung r_{hitung} nya, kriteria valid atau tidaknya instrumen adalah jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sesuai dengan jumlah responden, maka *degree of freedom* (df) = $n-Nr = 10-2=8$. r_{tabel} dengan df = 10 pada taraf 5% adalah sebesar 0,632. Hasil uji validitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana alat pengukur dapat mengukur apa yang hendak diukur, hasil dari pengujian validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.2 Uji Validitas Variabel X (Stres Kerja)

No.	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,713	> 0,632	Item valid
2	0,653	> 0,632	Item valid
3	0,853	> 0,632	Item valid
4	0,963	> 0,632	Item valid
5	0,833	> 0,632	Item valid
6	0,853	> 0,632	Item valid

Tabel 4.3 Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Pustakawan)

No.	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,663	> 0,632	Item valid
2	0,809	> 0,632	Item valid
3	0,811	> 0,632	Item valid
4	0,884	> 0,632	Item valid
5	0,682	> 0,632	Item valid
6	0,638	> 0,632	Item valid
7	0,835	> 0,632	Item valid
8	0,858	> 0,632	Item valid
9	0,671	> 0,632	Item valid
10	0,857	> 0,632	Item valid
11	0,671	> 0,632	Item valid

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pengujian validitas variabel X dan variabel Y semua data dinyatakan valid karena memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dimana r_{tabel} pada jumlah sampel 10 adalah 0,632 pada taraf signifikan 5%.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan setelah semua butir pernyataan valid. Pengujian reliabilitas pengaruh stres kerja terhadap kinerja pustakawan dimaksud untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten dan dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas instrumen pada penelitian ini dilakukan dengan

menyebarkan angket kepada 10 tenaga perpustakaan yang bukan termasuk sampel. Hasil angket dimasukkan lagi kedalam tabel penolong dan kemudian di uji menggunakan uji reliabilitas dengan bantuan SPSS versi 17.0. Kriteria valid pada instrumen ini adalah jika nilai $\alpha > r_{\text{tabel}}$ (0,632).

Pengujian ini dilakukan secara statistik menggunakan uji *Cronbach Alpha* dengan bantuan SPSS versi 17.0. Dengan demikian, hasilnya dapat dilihat pada tabel ringkasan uji reliabilitas instrumen berikut ini:

Tabel 4.4 Hasil Uji Relibilitas

No.	Variabel	Nilai Alpha	r_{tabel}	Keterangan
1.	Variabel Stres Kerja (Variabel X)	0,794	0.632	Reliabel
2.	Variabel Kinerja Pustakawan (Variabel Y)	0,842	0.632	Reliabel

Berdasarkan analisis reliabilitas dapat diketahui bahwa alpha untuk masing-masing variabel yaitu variabel stres kerja (variabel X) diperoleh nilai alpha sebesar 0,794 sedangkan variabel kinerja pustakawan (variabel Y) sebesar 0,842. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengukuran reliabilitas $\alpha > r_{\text{tabel}}$ dimana r_{tabel} pada jumlah sampel 10 orang adalah 0,632 pada taraf signifikan 5%. Hasil pengujian reliabilitas selengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

2. Pengujian Regresi Linear Sederhana

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan angket mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja pustakawan. Angket dibagikan kepada 22 pustakawan dalam bentuk pernyataan dengan pengukuran menggunakan *skala likert*. Tujuan dari pengujian regresi adalah mengetahui bagaimana menghitung suatu perkiraan atau persamaan regresi yang akan menjelaskan pengaruh hubungan antar dua variabel.

Tabel 4.5

Hasil analisis angket variabel X (stres kerja) dan Variabel Y (kinerja pustakawan)

SAMPEL	X	Y	XY	X ²	Y ²
1	23	35	805	529	1225
2	24	35	840	576	1225
3	15	40	600	225	1600
4	17	39	663	289	1521
5	18	36	648	324	1296
6	18	36	648	324	1296
7	24	34	816	576	1156
8	18	38	684	324	1444
9	16	40	640	256	1600
10	18	38	684	324	1444
11	22	35	770	484	1225
12	24	35	840	576	1225
13	24	35	840	576	1225
14	21	37	777	441	1369

15	22	35	770	484	1225
16	18	38	684	324	1444
17	17	39	663	289	1521
18	17	39	663	289	1521
19	15	40	600	225	1600
20	12	43	516	144	1849
21	12	43	516	144	1849
22	8	44	352	64	1936
TOTAL	$\Sigma X=403$	$\Sigma Y=834$	$\Sigma XY=15019$	$\Sigma X^2=7787$	$\Sigma Y^2=31796$

Tabel 4.6 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,958 ^a	,917	,913	,863

a. Predictors: (Constant), stres kerja

Tabel 4.7 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	49,601	,807		61,440	,000
	stres kerja	-,638	,043	-,958	-14,875	,000

a. Dependent Variable: kinerja pustakawan

Setelah variabel X dan Y sudah valid dan reliabel, maka dapat dibentuk persamaan regresi linear sederhana yaitu $Y = a + bX$.

Dimana : Y= variabel dependen (nilai yang diprediksi)

a = konstanta (nilai Y apabila X=0)

b = Koefisien Regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

X= Variabel Independen

a. Persamaan regresi linear sederhana:

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 49,601 + -0,638X$$

Di mana dapat diartikan bahwa nilai Konstanta sebesar 49,601 yang artinya jika stres kerja (X) nilainya adalah 0, maka kinerja pustakawan (Y) nilainya positif yaitu sebesar 49,601. Sedangkan Koefisien regresi variabel (X) sebesar -0,638 yang artinya jika stres kerja mengalami peningkatan sebesar 1 maka kinerja pustakawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar -0,638. Karena nilai koefisien regresi bernilai minus (-), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa stres kerja (X) berpengaruh negatif terhadap kinerja pustakawan (Y).

b. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan persamaan regresi di atas, dapat diinterpretasikan bahwa jika stres kerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu kinerja pustakawan, maka setiap perubahan skor stres kerja akan berubah

sebesar -0,638 satuan pada arah yang sama. Misalkan pada variabel X (stres kerja) memiliki skor 1, maka persamaan regresi ditulis $49,601 + -0,638(1)$.

4.8 Tabel Anova

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	164,912	1	164,912	221,262	,000 ^a
	Residual	14,906	20	,745		
	Total	179,818	21			

a. Dependent Variable: kinerja pustakawan

b. Predictors: (Constant), stres kerja

3. Uji Signifikansi (F_{hitung})

Teknik analisis regresi di sini penulis gunakan untuk melihat seberapa jauh korelasi antara dua variabel. Data tersebut diolah dengan menggunakan rumus regresi linear sederhana. Teknik analisis regresi penulis menggunakan dengan program SPSS versi 17.0. Dengan demikian untuk mempermudah tahapan analisis data kuantitatif dapat diuraikan sebagai berikut:

Pengujian signifikan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} adalah sebagai berikut: jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, dengan demikian tidak terjadi pengaruh yang signifikan, sebaliknya jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan.⁶ Dari tabel nilai “F” diperoleh bahwa df sebesar 22 pada taraf signifikan 5% diperoleh F_{tabel} sebesar 4,30. Ternyata F_{hitung} yang besarnya 221.262 jauh lebih besar dari pada F_{tabel} . Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka

⁶Sambas Ali Muhiddin, dkk. *Analisis Pengaruh Regresi Dan Jalur Penelitian* (Bandung: Pustaka Setia, 2007), hal. 197.

hipotesis alternatif diterima sedangkan *hipotesis nol* ditolak. Berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel stres kerja (X) dan variabel kinerja pustakawan (Y).

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dari hasil analisis data dapat diketahui hubungan antara variabel independen (stres kerja) dengan variabel dependen (kinerja pustakawan) mempunyai regresi sebesar 164,912 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,917. Selanjutnya apabila dilihat korelasi (r) yang diperoleh sebesar 0,958 ternyata *terletak antara 0,8000 – 1000* yang pada tabel interpretasi menyatakan bahwa korelasi tersebut *tergolong sangat kuat*.

Untuk menghitung koefisien determinasi (R^2) maka peneliti menggunakan rumus sebagai berikut yaitu:

$$\begin{aligned} R^2 &= (r^2) \times 100\% \\ &= (0,958 \times 0,958) \times 100\% \\ &= 91\% \end{aligned}$$

Jadi dapat dikatakan bahwa sebesar 91% stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh. Pengaruh negatif ini bermakna semakin menurunnya stres kerja pustakawan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pustakawan. Sedangkan sisanya sebesar 9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Dalam meningkatkan kinerja pustakawan, para pustakawan harus bisa mengontrol diri secara fisik maupun mental, seperti mengontrol emosi, dan menyeimbangkan waktu serta beban kerja perharinya.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif antara stres kerja dengan kinerja pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh. Hal ini dapat dilihat dari adanya pengaruh yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh. Hasil penelitian menunjukkan semua data valid dan reliabel, berdasarkan data pada tabel 4.2, 4.3 menyatakan hasil validitas variabel X dan variabel Y semua data dinyatakan valid karena memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana r_{tabel} pada jumlah responden $N = 22$ adalah 0,423 pada taraf signifikan 5%. Selanjutnya untuk mengetahui reliabel untuk masing-masing variabel X dan Y, dapat dilihat pada tabel 4.4 di atas, yang menyatakan bahwa *Alpha Cronbach* untuk masing-masing variabel X (stres kerja) diperoleh nilai Alpha sebesar 0,794 sedangkan variabel Y (kinerja pustakawan) sebesar 0,842. Dengan demikian disimpulkan bahwa pengukuran reliabilitas dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikan 5% dimana diperoleh r_{tabel} sebesar 0,632. Hal ini dapat disimpulkan bahwa setiap variabel dinyatakan reliabel.

Pengujian regresi menunjukkan hasil sebesar 164,912 dan nilai F_{hitung} sebesar 221,262 menyatakan bahwa terdapat korelasi yang positif antara variabel

X dengan variabel Y. Stres kerja berpengaruh negatif sebesar 91% terhadap kinerja pustakawan, sedangkan sisanya sebesar 9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Artinya stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pustakawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil pembahasan yang telah diuraikan oleh peneliti pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh stres kerja (X) terhadap kinerja pustakawan (Y) di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh. Hasil koefisien korelasi sebesar 0,958 menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh kuat terhadap Kinerja Pustakawan. Pada penelitian ini terdapat hasil pengaruh yang kuat yaitu sebesar 91% antara stres kerja terhadap kinerja pustakawan, yang artinya semakin menurunnya stres kerja pustakawan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pustakawan tersebut. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi stres kerja (b) = -0,638 artinya koefisien regresi bersifat negatif (berlawanan) sebesar -0,638. Jika stres kerja meningkat sebesar satu satuan maka kinerja Pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh menurun sebesar -0,638. Begitupun sebaliknya jika stres kerjanya naik sebesar -0,638 maka kinerjanya justru akan menurun sebesar -0,638.
2. Hasil pengujian Hipotesis menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dimana F_{hitung} $221.262 \geq F_{tabel}$ 4,30 maka *hipotesis alternatif* diterima sedangkan *hipotesis nol* ditolak. Dengan kata lain terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara stres kerja (X) terhadap variabel kinerja pustakawan (Y) di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.

B. Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat dikemukakan peneliti dari hasil penelitian ini adalah:

1. Diharapkan kepada pimpinan atau kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh agar tetap memberikan pengarahan, bimbingan dan perhatian terhadap pustakawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya, agar tidak ada yang mengalami beban kerja yang berlebihan.
2. Diharapkan kepada seluruh pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh untuk lebih meningkatkan kualitas kerjanya dengan memberikan layanan, bimbingan dan arahan yang terbaik kepada seluruh pengunjung yang datang ke perpustakaan, sehingga terjalin keakraban antara sesamanya, sehingga tidak memicu meningkatnya emosi pustakawan kepada pemustaka yang belum mengerti dengan peraturan perpustakaan.
3. Diharapkan kepada seluruh pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh agar selalu menjaga dan memperhatikan tingkat stres kerja dalam pribadi masing-masing, dengan tidak mengedepankan emosi dalam bekerja dan berusaha untuk memperbaiki kinerja, agar terwujud kualitas emosional yang baik dalam menjalankan tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anisah Nurmalasari. 2015. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kecamatan Melinau Kota Kabupaten Malinau*, 2015, melalui ejournal.pin.or.id.
- Anoraga, A. 2006. *Psikologi Kerja*. (Jakarta: Rineka Cipta).
- Buku Pintar Skripsi Tesis Disertasi Seni dan Manajemen Pengujian Hipotesis: Cara Mudah Memahami dan Membuat Proposal Penelitian, Skripsi, Tesis, Disertasi* melalui www.tesisdisertasi.co.cc 2007.
- Chaidir. 2015. *Dampak Kinerja Pustakawan Terhadap Kualitas Pelayanan Referensi Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh. (Skripsi)*. (Banda Aceh : Fakultas Adab dan Humaniora).
- Cicik Warningsih. 2013. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PG Karangsuwung Kab. Cirebon : Studi Kasus Pada Karyawan Buruh atau Musiman*. (Jakarta: Universitas Pendidikan Indonesia). melalui repository.upi.edu/6137/2.
- Daftar Inventaris Keanggotaan, Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.
- Dani M Dahwilani. 2017. *Profesi di Indonesia Dengan Tingkat Stres Paling Tinggi*, melalui <https://sindonews.com>.
- Dede Rahmat Hidayat. 2013. *Ilmu Perilaku Manusia: Pengantar Psikologi Untuk Tenaga Kesehatan*, (Jakarta: Trans Info Media).
- Edi Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Prenada Media Group).
- Eko Sasono. 2004. *Mengelola Stres Kerja*. Semarang: Universitas Pandanaran).
- Em Zul Fajri, Ratu Aprilia Senja. 2012. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. (Jakarta: Pustaka Phoenix).
- Elsavani Prima. 2017. *Stres Kerja di Kalangan Staff Perpustakaan: Studi Kasus di Perpustakaan dan Arsip Kota Administrasi Jakarta Timur*. melalui repository.uinjkt.ac.id/dspace/.../ELSAVANI%20PRIMA-FAH.pdf.

- Fontana. 2008. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivita Karyawan pada PT. X*, 1989. melalui [repository.usu.ac.id/bitstream/.../16088/3/pus-des2008-%20\(7\).pdf](http://repository.usu.ac.id/bitstream/.../16088/3/pus-des2008-%20(7).pdf).
- Handoyo, Seger. 2001. *Stres Pada Masyarakat Surabaya*, (Jurnal Insan Media Psikologi 3 Surabaya, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga).
- Handoko T Hani. 2008. *Manjemen Personalialia*. (Yogyakarta: BPFE).
- Hasil wawancara dengan staff pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.
- Husaini Usman, Purnomo Setiady Akbar. 2005. *Pengantar Statistik*, (Jakarta: Bumi Aksara).
- Husein Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. (Jakarta: Rajawali Pers).
- iji Suwarno. 2009. *Psikologi Perpustakaan*. (Jakarta: IKAPI).
- Imam Ghozali. 2002. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro).
- Johannes A. A. Rumeser, Theodora Elma Tambuwun. 2011. *Hubungan Antara Tingkat Stres Serja Dengan Pemilihan Coping Stress Strategy Karyawan di Kantor Pusat Adira Insurance*, (Jakarta: Fakultas Psikologi: Bina Nusantara University. [Melalui ejournalhumanioraVol.2No.1April2011](http://ejournalhumanioraVol.2No.1April2011)).
- John m. Ivancevich, dkk. 2006. *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*. (Yogyakarta : Erlangga).
- Justine T. Sirait. *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. (Jakarta: Grasindo).
- Kalarensi Naibaho. 2017. *Konsep Pengembangan Standar Kompetensi Tenaga Perpustakaan Pasca UU No. 43 Tahun 2007*. Jurnal Ilmu Perpustakaan. Melalui pustakawan.perpusnas.go.id/.../Konsep%20Pengembangan%20Standar%200Kompeten.pdf.
- Lasa Hs. 2009. *Kamus Kepustakawanan Indonesia*. (Yogyakarta: Pustaka Book Publisher).

- Lijan Poltak Sinambela. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. (Yogyakarta: Graha Ilmu).
- Moehariano. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. (Jakarta: Rajawali Pers).
- Muhammad Iqbal. 2017. *Mutu Pegawai Negeri Sipil Masih Rendah*. melalui www.mediaindonesia.com.
- M. Nasir Budiman, dkk. 2004. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah. (Skripsi, Tesis, dan Disertasi)*. (Banda Aceh: Ar-Raniry Press).
- M. Burhan Bunguin. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik, Serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*. (Surabaya: Kencana).
- Pandji Anoraga. 2009., *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta).
- Poerwadarminta. 2005. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. (Jakarta: Balai Pustaka).
- Purwono. 2013. *Profesi Pustakawan Menghadapi Tantangan Perubahan*. (Yogyakarta: Graha Ilmu).
- Rama Difa Yoga. 2014. *Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada RS Panti Wilasa Semarang*. (Semarang). [Melalui research-dashboard.binus.ac.id](http://research-dashboard.binus.ac.id).
- Riza Rezita. 2015. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (diklat) Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Istimewa Yogyakarta (BPAD DIY) "Skripsi"* (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi). melalui http://eprints.uny.ac.id/25547/1/RIZA%20REZITA_11402241021.pdf.
- Sambas Ali Muhidin dan Maman Abdurrahman. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Dalam Penelitian (Dilengkapi Aplikasi Program SPSS)*.
- Sambas Ali Muhiddin, dkk. 2007. *Analisis Pengaruh Regresi Dan Jalur Penelitian* (Bandung: Pustaka Setia).
- Siswo Prayitno Hadi Podo. 2012. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. (Jakarta : Pustaka Phoenix).

- Sri Andayani. 2014. *Pengaruh Penempatan Non-Pustakawan Terhadap Kinerja Layanan Perpustakaan Daerah Kabupaten Aceh Selatan*, (Skripsi).
- Sugiyono. 2013. *Statistika Untuk Penelitian*. (Bandung: Alfabeta).
- Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. (Bandung : Alfabeta).
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. (Bandung: ALFABETA).
- Suryabrata, Sumadi. 2014. *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Rajawali Press).
- Sumber data: Bagian Humas Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh Tahun 2017.
- Sumber data: Profil Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh tahun 2017.
- Tri Wartono. 2017. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother and Baby*. melalui openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif/article/download/498/410.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada).
- Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. (Jakarta: Rajawali Pers).
- Zumi Zahara Samosir dan Lin Syahfitri. 2008. *Faktor Penyebab Stres Kerja Pustakawan Pada Universitas Sumatera Utara* melalui repository.usu.ac.id/bitstream/pus.pdf.



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

Jl. Syeikh Abdul Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp. 0651-7552922 Situs : www.ar-raniry.ac.id

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA UIN AR-RANIRY
NOMOR: 884/Un.08/FAH/KP.004/6/2017
TENTANG
PENGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA UIN AR-RANIRY
DEKAN FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA UIN AR-RANIRY

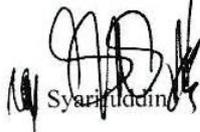
- Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran ujian skripsi mahasiswa pada Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry di pandang perlu menunjuk pembimbing skripsi tersebut
b. Bahwa saudara-saudara yang namanya tercantum dalam surat keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai pembimbing skripsi
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003; tentang sistem Pendidikan Nasional;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen serta Standar Nasional Pendidikan;
3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi;
4. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 89 tahun 1963, Tentang berdiri IAIN Ar-Raniry;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980, tentang Kepegawaian;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, Tentang Sistem Pendidikan Tinggi
7. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 385 s/d 398 Tahun 1993 tentang Susunan dan tata kerja IAIN Se-Indonesia;
8. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 40 Tahun 2008, tentang Statuta UIN Ar-Raniry
9. DIPA BLU UIN Ar-Raniry Nomor : SP DIPA-025.04.2.423925/2017 tanggal 7 Desember 2016

MEMUTUSKAN

- Pertama : Menunjuk saudara :
1). Dr. Fauzi Ismail, M.Si (Pembimbing Pertama)
2). Santi Julita M.HSc.Psy (Pembimbing kedua)
Untuk membimbing Skripsi mahasiswa
Nama : Sintia Ulpa
Nim : 531303197
Jurusan : S1 Ilmu Perpustakaan UIN Ar-Raniry
Judul : Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh
- Kedua : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan, dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya apabila terdapat kekeliruan dalam Surat Keputusan ini.

Ditetapkan di Banda Aceh
Pada Tanggal: 09 Juni 2017 M
14 Ramadhan 1438 H

Dekan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry


Syarifuddin

Tembusan :

1. Rektor UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh;
2. Dekan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry;
3. Ketua Prodi S1 Ilmu Perpustakaan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry;
4. Kepala Kantor Pelayanan Pembendaharaan Negara di Banda Aceh;
5. Kepala Bagian Keuangan UIN Ar-Raniry;
6. Yang bersangkutan untuk dimaklumi dan dilaksanakan;
7. Arsip



PEMERINTAH ACEH
DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN

Jln. T. Nyak Arief Telepon : (0651) 7552323, Faximile : (0651) 7551239 Banda Aceh
Website : arpus.acehprov.go.id E-mail : arpus@acehprov.go.id

Banda Aceh, 14 Mei 2018

Nomor : 070/1137
Lamp : -
Hal : **Izin Penelitian**

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

Sehubungan dengan surat Saudara Nomor: B-423/Un.08/FAH.I/PP.00.9/05/2018 tanggal 9 Mei 2018 tentang hal tersebut di atas, dapat disampaikan bahwa pada prinsipnya kami tidak berkeberatan dan dapat menerima Mahasiswa Saudara :

N a m a : **Sintia Ulpa**
N I M : 531303197
Jurusan/Prodi : Ilmu Perpustakaan
Jenjang : S1

Untuk melakukan Penelitian Ilmiah pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh guna menyusun skripsinya berjudul "**Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh**". Kami berharap selama melakukan penelitian Ilmiah agar yang bersangkutan tetap disiplin, dan mentaati segala ketentuan yang berlaku.

Demikian disampaikan, atas kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

a.n. KEPALA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN

SEKRETARIS, \$


DRS. SYAHARWARDI, M. Si
PEMBINA TINGKAT I
NIP 19620223 198503 1 004

Tembusan :
Sdri. Sintia Ulpa



PEMERINTAH ACEH
DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN

Jln. T. Nyak Arief Telepon : (0651) 7552323, Faximile : (0651) 7551239 Banda Aceh
Website : arpus.acehprov.go.id E-mail : arpus@acehprov.go.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 53 /Ktr /2018

1. Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh, dengan ini menerangkan bahwa :

N a m a : **Sintia Ulpa**

N I M : 531303197

Program Studi : Ilmu Perpustakaan

benar telah melakukan penelitian Ilmiah pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh dalam rangka penulisan skripsinya yang berjudul "**Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pustakawan di Dinas perpustakaan dan Kearsipan Aceh**" guna memenuhi salah satu persyaratan dalam rangka penyelesaian akhir Perkuliahan pada Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, Program Studi Ilmu Perpustakaan.

2. Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Banda Aceh, 24 Mei 2018

a.n. KEPALA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN
SEKRETARIS, 



HELMI SYAHPUTRA, SE

PENATA TINGKAT I / NIP 19730901 199703 1 003
ND. No. 875.1/1179 Tgl. 22 Mei 2018

ANGKET

I. PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullah wabarakatuh. Puji dan syukur peneliti panjatkan ke hadirat Allah Swt serta shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad Saw, yang telah membawa umatnya dari alam kebodohan ke alam yang berilmu pengetahuan.

Sehubungan dengan penyusunan skripsi dalam rangka penyelesaian studi pada Prodi Ilmu Perpustakaan, Fakultas Adab dan Humaniora Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh, maka peneliti bermaksud mengadakan penelitian berjudul, **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh”**.

Berkaitan dengan hal tersebut, dimohon kesediaan Saudara/Saudari untuk mengisi setiap pernyataan dalam lembaran kuesioner ini secara objektif. Apa yang di isi dalam lembaran ini bersifat pribadi dan rahasia serta hanya digunakan semata-mata untuk tujuan penelitian atau penulisan karya ilmiah. Peneliti menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya atas bantuan dan informasi yang di berikan sesuai dengan pernyataan yang peneliti ajukan.

Wassalam

Sintia Ulpa

Peneliti

II. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Lengkap :
2. Jabatan Fungsional Pustakawan :
3. Unit Kerja di Perpustakaan :

III. PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

Berilah tanda (√) untuk pernyataan yang sesuai dengan kondisi / keadaan Anda.

- Keterangan: SS = Sangat Setuju dengan pernyataan tersebut
S = Setuju dengan pernyataan tersebut
TS = Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut
STS = Sangat Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut

Contoh:

No.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Melakukan kegiatan yang bermanfaat dapat membantu saya melepaskan ketegangan	√			

Menyatakan bahwa untuk pernyataan tersebut di atas Anda menyatakan sangat setuju karena hal itu memang benar menurut anggapan dan pengetahuan Anda. Setiap jawaban yang Anda berikan sangat membantu peneliti untuk mendukung penyelesaian penelitian skripsi.

Selamat Bekerja!

1. Variabel X (Stres Kerja)

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Beban kerja yang sulit dan berlebihan				
	Tuntutan tugas yang memberatkan sering membuat saya merasa terbebani.				
2	Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar				
	Atasan bertindak kurang adil dalam pembagian pekerjaan kepada bawahannya.				
3	Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai				
	Tugas pekerjaan yang saya lakukan tidak terjadwal dengan baik karena komputer sering mengalami <i>error</i> .				
4	Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja				
	Saya merasa resah karna ada persaingan tidak sehat diantara rekan kerja.				
5	Balas jasa yang terlalu rendah				
	Saya merasa putus asa, karena sudah lama bekerja di Instansi ini tetapi tidak mengalami peningkatan posisi maupun gaji dalam bekerja.				
6	Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.				
	Anak-anak sering menuntut agar waktu saya lebih banyak untuk mereka seperti anak-anak lainnya				

2. Variabel Y (Kinerja Pustakawan)

No.	INDIKATOR	SS	S	TS	STS
	Kesetiaan				
1	Saya akan tetap bekerja di instansi ini, walaupun harus jauh dari keluarga				
	Prestasi Kerja				
2	Menurut saya memperbaiki kinerja itu penting				
	Kejujuran				
3	Terkadang berbohong dalam bekerja juga bisa jadi andalan				
	Kedisiplinan				
4	Saya selalu datang dan pulang kantor tepat waktu				
	Kreativitas				
5	Saya mencoba untuk menemukan gagasan dan cara baru dalam bekerja agar lebih efektif				
	Kerjasama				
6	Saya bersedia membantu rekan kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya				
	Kepemimpinan				
7	Jika rekan kerja membuat kesalahan saya tidak segan untuk menegurnya				
	Kepribadian				
8	Saya bersikap ramah setiap kali berhadapan dengan pengunjung perpustakaan				
	Prakarsa				
9	Saya memiliki inisiatif yang berguna untuk membantu menyelesaikan pekerjaan agar lebih cepat				
	Kecakapan				
10	Setiap ada promosi perpustakaan saya selalu diikutsertakan oleh atasan				
	Tanggung jawab				
11	Apabila pekerjaan saya belum tuntas, maka saya akan bertanggung jawab untuk menyelesaikannya meskipun saya harus lembur				

3. Hasil uji validitas variabel X

4	3	4	4	3	3	21
3	3	3	3	3	4	19
4	4	4	4	3	4	23
4	3	3	4	3	3	20
3	3	3	1	4	1	15
2	3	3	2	3	2	15
4	4	3	2	2	2	17
2	3	3	3	4	4	19
2	4	2	3	2	2	15
3	2	2	2	4	3	16

Correlations

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7
X1	Pearson Correlation	1	.218	.535	.674*	.604	.535	.713*
	Sig. (2-tailed)		.545	.111	.033	.064	.111	.021
	N	10	10	10	10	10	10	10
X2	Pearson Correlation	.218	1	.408	.657*	.562	.408	.653*
	Sig. (2-tailed)	.545		.242	.039	.091	.242	.041
	N	10	10	10	10	10	10	10
X3	Pearson Correlation	.535	.408	1	.735*	.639*	1.000*	.853**
	Sig. (2-tailed)	.111	.242		.015	.047	.000	.002
	N	10	10	10	10	10	10	10
X4	Pearson Correlation	.674*	.657*	.735*	1	.805**	.735*	.963**
	Sig. (2-tailed)	.033	.039	.015		.005	.015	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10

X5	Pearson Correlation	.604	.562	.639*	.805**	1	.639*	.833**
	Sig. (2-tailed)	.064	.091	.047	.005		.047	.003
	N	10	10	10	10	10	10	10
X6	Pearson Correlation	.535	.408	1.000**	.735*	.639*	1	.853**
	Sig. (2-tailed)	.111	.242	.000	.015	.047		.002
	N	10	10	10	10	10	10	10
Skor Total	Pearson Correlation	.713*	.653*	.853**	.963**	.833**	.853**	1
	Sig. (2-tailed)	.021	.041	.002	.000	.003	.002	
	N	10	10	10	10	10	10	10

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

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

4. Hasil uji validitas variabel Y

3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	34
4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	34
4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	39
3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	33
4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	34
3	3	4	4	3	2	3	3	2	4	3	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	43
3	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	38
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23
2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	24

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12
Y1	Pearson Correlation	1	.741*	0,292	0,602	0,605	0,403	0,416	0,403	0,602	0,547	0,494	.663*
	Sig. (2-tailed)		0,014	0,413	0,065	0,064	0,248	0,231	0,248	0,056	0,102	0,147	0,037

	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y 2	Pearson Correlation	,741 *		,63 4*	,67 8*	0,6 12	0,40 8	0,5 27	0,6 12	0,5 71	,79 1**	0,5	,80 9**
	Sig. (2- tailed)	0,01 4		0,0 49	0,0 31	0,0 6	0,24 2	0,1 17	0,0 6	0,0 85	0,0 06	0,1 41	0,0 05
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y 3	Pearson Correlation	0,29 2	,63 4*		,72 5*	0,5 18	0,34 5	,75 7*	,69 0*	0,3 54	,70 2*	,63 4*	,81 1**
	Sig. (2- tailed)	0,41 3	0,0 49		0,0 18	0,1 25	0,32 9	0,0 11	0,0 27	0,3 16	0,0 24	0,0 49	0,0 04
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y 4	Pearson Correlation	0,60 2	,67 8*	,72 5*		,73 8*	0,36 9	,76 2*	,73 8*	0,3 61	,82 1**	0,4 52	,88 4**
	Sig. (2- tailed)	0,06 5	0,0 31	0,0 18		0,0 15	0,29 4	0,0 1	0,0 15	0,3 05	0,0 04	0,1 9	0,0 01
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y 5	Pearson Correlation	0,60 5	0,6 12	0,5 18	,73 8*		0,33 3	,64 5*		0,1 55	0,4 84	0,2 04	,68 2*
	Sig. (2- tailed)	0,06 4	0,0 6	0,1 25	0,0 15		0,34 7	0,0 44	0,1 41	0,6 68	0,1 56	0,5 72	0,0 3
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y 6	Pearson Correlation	0,40 3	0,4 08	0,3 45	0,3 69	0,3 33		0,4 3	,66 7*	0,6 22	0,3 23	0,4 08	,63 8*
	Sig. (2- tailed)	0,24 8	0,2 42	0,3 29	0,2 94	0,3 47		0,2 14	0,0 35	0,0 55	0,3 63	0,2 42	0,0 47
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y 7	Pearson Correlation	0,41 6	0,5 27	,75 7*	,76 2*	,64 5*	0,43		,64 5*	0,5 62	0,5 83	0,5 27	,83 5**
	Sig. (2- tailed)	0,23 1	0,1 17	0,0 11	0,0 1	0,0 44	0,21 4		0,0 44	0,0 91	0,0 77	0,1 17	0,0 03

	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y 8	Pearson Correlation	0,40 3	0,6 12	,69 0*	,73 8*	0,5	,667 *	,64 5*	1	0,4 66	,80 7**	0,4 08	,85 8**
	Sig. (2- tailed)	0,24 8	0,0 6	0,0 27	0,0 15	0,1 41	0,03 5	0,0 44		0,1 74	0,0 05	0,2 42	0,0 01
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y 9	Pearson Correlation	0,62	0,5 71	0,3 54	0,3 61	0,1 55	0,62 2	0,5 62	0,4 66	1	0,5 12	,76 1*	,67 1*
	Sig. (2- tailed)	0,05 6	0,0 85	0,3 16	0,3 05	0,6 68	0,05 5	0,0 91	0,1 74		0,1 31	0,0 11	0,0 34
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y 1 0	Pearson Correlation	0,54 7	,79 1**	,70 2*	,82 1**	0,4 84	0,32 3	0,5 83	,80 7**	0,5 12	1	0,5 93	,85 7**
	Sig. (2- tailed)	0,10 2	0,0 06	0,0 24	0,0 04	0,1 56	0,36 3	0,0 77	0,0 05	0,1 31		0,0 71	0,0 02
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y 1 1	Pearson Correlation	0,49 4	0,5	,63 4*	0,4 52	0,2 04	0,40 8	0,5 27	0,4 08	,76 1*	0,5 93	1	,67 4*
	Sig. (2- tailed)	0,14 7	0,1 41	0,0 49	0,1 9	0,5 72	0,24 2	0,1 17	0,2 42	0,0 11	0,0 71		0,0 33
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
S k o r T o t a l	Pearson Correlation	,663 *	,80 9**	,81 1**	,88 4**	,68 2*	,638 *	,83 5**	,85 8**	,67 1*	,85 7**	,67 4*	1
	Sig. (2- tailed)	0,03 7	0,0 05	0,0 04	0,0 01	0,0 3	0,04 7	0,0 03	0,0 01	0,0 34	0,0 02	0,0 33	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

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

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

5. Hasil uji reliabilitas X

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	10	100,0

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

6. Hasil uji reliabilitas Y

Cases

		N	%
Cases	Valid	11	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	11	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,842	11

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama lengkap : Sintia Ulpa
2. Tempat/ tanggal lahir : Suku Wih Ilang, 07 Agustus 1995
3. Jenis kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. Kebangsaan / Suku : Indonesia / Gayo
6. Status Perkawinan : Belum Kawin
7. Pekerjaan : Mahasiswi
8. Alamat : Jeulingke
9. Anak/ke- : 1 dari 3 bersaudara
10. No. hp : 082273766347
11. E-mail : sintiaulfa19@gmail.com
12. Nama Orang Tua
 - a. Ayah : Bustanuddin
 - b. Ibu : Sariana
 - c. Pekerjaan ayah : Petani
 - d. Pekerjaan ibu : Petani
 - e. Alamat : Suku Wih Ilang, Kec. Bandar, Kab. Bener Meriah
13. Jenjang Pendidikan
 - a. SD : SDN Suku Wih Ilang Tahun 2007
 - b. SMP : MTsN Janarata Tahun 2010
 - c. SMA : SMA Semayoen Nusantara Tahun 2013
 - d. Perguruan tinggi : UIN Ar-Raniry Banda Aceh tahun 2018

Demikian daftar riwayat hidup ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banda Aceh, 19 Juli 2018

Sintia Ulpa