



**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PUSTAKAWAN DI PERPUSTAKAAN UIN SUMATERA
UTARA (UINSU) MEDAN**

SKRIPSI

**MUTIARA RAMADHANI MATONDANG
NIM 0601162015**

**Diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial UIN Sumatera Utara
Medan untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ilmu Perpustakaan (S.IP)**

**PROGRAM STUDI ILMU PERPUSTAKAAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**



**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PUSTAKAWAN DI PERPUSTAKAAN UIN SUMATERA
UTARA (UINSU) MEDAN**

SKRIPSI

MUTIARA RAMADHANI MATONDANG

NIM : 0601162015

**Diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial UIN Sumatera Utara Medan untuk
memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ilmu
Perpustakaan (S.IP)**

Pembimbing I

Dr. Irwansyah, M.Ag

NIDN. 2016106101

Pembimbing II

Dr. Solihah Titin Sumanti, M.Ag

NIDN. 2013067301

**PROGRAM STUDI ILMU PERPUSTAKAAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN**

2021

LEMBAR PERSETUJUAN

SURAT KETERANGAN PEMBIMBING SKRIPSI

Assalamu'alaikum wr.wb

Setelah membaca, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan, maka kami menyampaikan bahwa skripsi saudara :

Nama : Mutiara Ramadhani Matondang

NIM : 0601162015

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan UIN Sumatera Utara (UINSU) Medan

sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial Program Studi Ilmu Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu

Dengan ini kami mengharap agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatian kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Medan, 23 Februari 2021

Pembimbing I



Dr. Irwansyah, M.Ag

NIDN. 2016106101

Pembimbing II



Dr. Solihah Titin Sumanti, M.Ag

NIDN. 2013067301

LEMBAR VALIDASI

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PUSTAKAWAN DI PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA (UINSU) MEDAN

Ditulis

MUTIARA RAMADHANI MATONDANG

0601162015

Telah disidangkan pada tanggal

Di Program Studi Ilmu Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
(UINSU) Medan dengan:

Dosen Penguji:

1. Yusra Dewi Siregar, MA
NIDN.2013127301
2. Nurhayani, S.Ag., S.S., M.Si
NIDN.2019077602

Dosen pembimbing:

1. Dr. Irwansyah, M.Ag
NIDN.2016106101
2. Dr. Solihah Titin Sumanti, M.Ag
NIDN.2013067301

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mutiara Ramadhani Matondang
NIM : 0601162015
Tempat, tanggal lahir : Medan, 17 Januari 1999
Pekerjan : Mahasiswa Jurusan Ilmu Perpustakaan UINSU
Alamat : Jalan Gurilla Gang Setia No. 13/32 B Medan

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan UIN Sumatera Utara (UINSU) Medan”** adalah karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang saya sebutkan sumbernya.

Apabila terjadi kesalahan dan kekeliruan di dalamnya sepenuhnya menjadi tanggungjawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, 24 Februari 2021

Yang menyatakan,

Mutiara Ramadhani Matondang
NIM. 0601162015

MOTTO

“... Barang siapa bertakwa kepada Allah niscaya Dia akan membukakan jalan keluar baginya, dan Dia memberinya rezeki dari arah yang tidak disangkanya. Dan barang siapa bertawakkal kepada Allah, niscaya Allah akan mencukupkan (keperluan)nya.”

(Q.S. At-Talaq : 2-3)

“Tidaklah penting darimana Anda berasal. Yang terpenting adalah ke mana Anda akan melangkah.”

(Brian Tracy/Motivator)

ABSTRAK



Nama : Mutiara Ramadhani Matondang
NIM : 0601162015
Judul Skripsi : *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan UIN Sumatera Utara (UINSU) Medan*
Pembimbing I : Dr. Irwansyah, M.Ag
Pembimbing II : Dr. Solihah Titin Sumantri, M.Ag

Motivasi kerja pustakawan merupakan faktor utama yang dapat menunjang tinggi dan rendahnya kinerja pustakawan. Pustakawan dapat dikatakan mempunyai kinerja yang tinggi jika ia menyukai pekerjaan yang dilakukan, memiliki motivasi yang tinggi dan mampu menyelesaikan masalah dengan baik. Hal ini yang melatarbelakangi penulis untuk meneliti lebih lanjut apakah ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sumatera Utara. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sumatera Utara. Sehubungan dengan itu, pendekatan yang dilakukan adalah teori-teori yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kinerja pustakawan. Jenis penelitian ini adalah deskriptif korelasional dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, angket dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskripsi dan analisis regresi linear sederhana. Untuk pengolahan data dilakukan dengan bantuan *Software SPSS 20*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pustakawan UIN Sumatera Utara.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Pustakawan

ABSTRACT



Nama : Mutiara Ramadhani Matondang
NIM : 0601162015
Judul Skripsi : *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan UIN Sumatera Utara (UINSU) Medan*
Pembimbing I : Dr. Irwansyah, M.Ag
Pembimbing II : Dr. Solihah Titin Sumantri, M.Ag

Librarian work motivation is the main factor that can support the librarian's high and low performance. Librarian can be said to have a high performance if he likes the job done, has high motivation and is able to solve problems well. This is what motivates the author to further investigate whether there is an influence between work motivation on the performance of librarians at the UIN North Sumatra Library. The purpose of this study was to determine whether there was an effect of work motivation on the performance of librarians at the UIN North Sumatra Library. In connection with that, the approach taken is the theories related to work motivation and performance of librarians. This type of research is descriptive correlational with a quantitative approach. Methods of data collection using observation, questionnaires and documentation. The data analysis used was a descriptive statistical analysis and simple linear regression analysis. Data processing was carried out with the help of SPSS 20 software. The results of this study indicate that work motivation affects the Librarian Performance of UIN North Sumatra.

Keywords: Work Motivation, Librarian Performance

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alamin. Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang Maha Pengasih dan Penyayang atas segala karunia-Nya yang amat besar sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan UIN Sumatera Utara (UINSU) Medan.”** Shalawat dan salam tidak lupa penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW serta seluruh keluarga dan para sahabat-Nya.

Skripsi ini disusun dan diajukan memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana stars 1 (S1) Ilmu Perpustakaan UIN Sumatera Utara Medan. Dalam pelaksanaan penulisan skripsi ini, penulis mendapat banyak bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Ahmad Qorib, M.A selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
2. Ibu Dra. Retno Sayekti, M.LIS selaku ketua prodi Ilmu Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
3. Bapak Dr. Abdul Karim Batubara, MA selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Irwansyah, M.Ag selaku pembimbing skripsi I yang telah memberikan ilmu dan waktu yang sangat berharga sehingga dapat terselesainya skripsi ini.

5. Ibu Dr. Sholihah Titin Sumantri, M.Ag selaku pembimbing skripsi II yang telah bersedia membimbing, menuntun, membantu, dan mengarahkan penulis sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini dengan ikhlas dan penuh ketulusan.
6. Para dosen Jurusan Ilmu Perpustakaan, terima kasih atas ilmu dan pengetahuan yang telah diberikan kepada penulis selama menuntut ilmu di bangku perkuliahan.
7. Ibu Triana Santi, S.Ag, SS, MM selaku kepala Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (2015-2020) yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
8. Ibu Yuliarita selaku pustakawan Perpustakaan Univeristas Islam Negeri Sumatera Utara yang telah memberikan dukungan, arahan dan saran kepada penulis dalam melaksanakan penelitian ini.
9. Seluruh pustakawan dan staf pegawai Perpustakaan Univeristas Islam Negeri Sumatera Utara yang telah banyak membantu penulis dalam melaksanakan penelitian.
10. Teristimewa, untuk kedua orang tua penulis, Ayahanda Aman Matondang dan Ibunda Tercinta Nuraini Nasution, terima kasih atas kasih sayang, doa yang tak pernah putus serta dukungan baik moril dan materil.
11. Ibu-ibu penulis, Siti Khairani Nasution dan Mupidah Nasution, serta Abang dan Adik-adikku, Mahathir Ondolan Matondang, Jauhari

Halomoan Matondang dan Aina Juwita Matondang yang selalu setia mendampingi penulis dalam melakukan penelitian

12. Efi Amrina Lubis, Tika Hariyani dan Nia Ramadhani yang telah memberikan ilmu tambahan dalam penulisan skripsi ini.
13. Imelda Febriani, Alfian Azhari selaku seorang sahabat yang rela memberikan pinjaman laptop kepada penulis sehingga terselesaikannya penulisan skripsi ini.
14. Iqlima, Asmaul Husna, Bang Suwandi dan Siti NurAnnisa H. Siregar selaku sahabat yang sudah memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini, tempat bertukar cerita, dan memberikan dukungan dan doa satu sama lain.
15. Teman-teman JIP Angkatan 2016 terutama JIP B atas kebersamaannya selama empat tahun terakhir yang sama-sama berjuang dan saling mendukung.
16. Lee Dong Wook yang telah memberikan suntikan semangat selama penulis menyelesaikan skripsi.
17. Pihak-pihak yang telah memberikan banyak dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi yang namanya tidak dapat diucapkan satu persatu. Terima kasih atas perhatian dan dukungannya.

Demikian sebagai pengantar dalam penelitian ini, dengan penuh harapan penulis senantiasa berdoa untuk keberkahan ilmu yang telah penulis dapat dan semoga penelitian ini bermanfaat bagi UIN Sumatera Utara Medan. Akhir kata, hanya Allah semua amal baik dikembalikan, kiranya Allah SWT membalas jasa

dan dukungan yang diberikan kepada penulis dengan balasan yang berlipat ganda. Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk penyempurnaan skripsi ini. Akhir kata penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi siapapun yang membutuhkan. Terima kasih.

Medan, 30 Januari 2021

Penulis

Mutiara Ramadhani Matondang

0601162015

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

LEMBAR VALIDASI

LEMBAR PERNYATAAN

MOTTO

ABSTRAK

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Rumusan Masalah.....	8
D. Tujuan Penelitian.....	8
E. Manfaat Penelitian.....	8
F. Sistematika Pembahasan.....	9

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Kerangka Teoritis.....	11
1. Perpustakaan Perguruan Tinggi.....	11
a) Tujuan Perpustakaan Perguruan Tinggi.....	12
b) Fungsi Perpustakaan Perguruan Tinggi.....	13
c) Layanan Perpustakaan Perguruan Tinggi.....	14
d) Sistem Pengelolaan.....	16
2. Pustakawan.....	16
a) Tugas Pokok Pustakawan.....	18
b) Profesi Pustakawan.....	19
c) Kompetensi Pustakawan.....	21
3. Motivasi Kerja.....	23
1) Teori Motivasi.....	24
2) Sumber Motivasi.....	28
3) Tujuan Motivasi.....	29
4) Faktor-faktor Pendukung Motivasi Kerja.....	29
4. Kinerja Pustakawan.....	30
a) Unsur-unsur Penilaian Kinerja.....	31
b) Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	33
B. Penelitian Terdahulu.....	33
C. Kerangka Berpikir.....	37
D. Hipotesis.....	40

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian.....	41
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	41
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling.....	41
a) Populasi.....	41

b) Sampel.....	42
c) Teknik Sampling	42
D. Kerangka Operasional.....	42
E. Teknik Pengumpulan Data.....	44
F. Teknik Analisis Data.....	47
G. Teknik Keabsahan Data	48

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Objek Penelitian	
1) Gambaran Umum Perpustakaan UIN Sumatera Utara.....	50
a) Sejarah Singkat Perpustakaan UIN Sumatera Utara	50
b) Visi dan Misi Perpustakaan UIN Sumatera Utara.....	51
c) Struktur Organisasi Perpustakaan	52
d) Layanan Perpustakaan UIN Sumatera Utara.....	53
e) Koleksi Perpustakaan UIN Sumatera Utara	53
f) Tata Tertib Perpustakaan UIN Sumatera Utara	54
B. Deskripsi Hasil Penelitian	56
1) Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen.....	56
a) Uji Validitas Instrumen	56
b) Uji Reabilitas.....	59
2) Uji Normalitas	60
3) Uji Linearitas.....	61
4) Teknik Analisis Data.....	62
a) Uji Regresi Sederhana.....	62
b) Uji Hipotesis	63
C. Pembahasan Hasil Penelitian	65

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	67
B. Saran.....	68

DAFTAR PUSTAKA	69
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Teori Hierarki	26
Gambar 2. Kerangka Berpikir	39
Gambar 3. Struktur Organisasi Perpustakaan UIN Sumatera Utara	52
Gambar 4. Uji Normalitas	61

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Kerangka Operasional.....	43
Tabel 2. Skor Penilaian Angket	45
Tabel 3. Kisi-Kisi Angket	46
Tabel 4. Koleksi Perpustakaan UIN Sumatera Utara.....	54
Tabel 5. Uji Validitas Variabel X (Motivasi Kerja).....	57
Tabel 6. Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Pustakawan).....	58
Tabel 7. Uji Reabilitas Variabel X (Motivasi Kerja)	59
Tabel 8. Uji Reabilitas Variabel Y (Kinerja Pustakawan)	59
Tabel 9. Hasil Uji Normalitas <i>Kormogrov Smirnov</i>	60
Tabel 10. Hasil Uji Linearitas	61
Tabel 11. Hasil Uji Regresi Sederhana	63
Tabel 12. Hasil Uji T.....	63
Tabel 13. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)	64

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perpustakaan pada awal mulanya adalah tempat kumpulan bermacam-macam koleksi buku, akan tetapi sekarang perpustakaan bukan sekedar memamerkan koleksi-koleksi buku tetapi benda-benda lain yang bersifat memberi maupun menyimpan pengetahuan misalnya mikroskop, manikin, serta lain-lain.

Islam merupakan agama yang memberi perhatian tinggi terhadap ilmu pengetahuan. Al-Qur'an melalui perintah "bacalah" merupakan landasan dalam menciptakan pengetahuan serta literatur, serta menstimulus bangkitnya koleksi-koleksi buku yang tertata dengan baik. Hal itu terlihat dari giatnya tulis-menulis dari periode awal. Keterlibatan itulah yang memacu cepatnya Islam tersebar di daerah-daerah yang kaya tentang buku dan perpustakaan, jadi mereka mendapatkan *papyrus* atau daun lontar dari Mesir serta menggali naskah-naskah kuno. Para ahli menyatakan bahwa perpustakaan pertama di dunia Islam yaitu perpustakaan pribadi milik Khalid Ibnu Yazid bin Muawiyah, beliau merupakan seorang sastrawan serta kolektor buku. Perpustakaan tersebut muncul ketika periode pemerintahan dinasti Umayyah (661-750 M) yakni pemerintahan sesudah Khulafaur Rasyidin. Keberadaan perpustakaan tumbuh semakin mendalam di zaman Dinasti Abbasiyah. Khalifah Abbasiyah kedua, mendirikan biro terjemahan yang merupakan permulaan terbentuknya perpustakaan besar, Bait al-Hikam di masa pemerintahan al-Ma'mun, saat inilah menjadi sentra bagi pengetahuan di dunia Islam (Rifai, 2014, p.58).

Dengan perkembangan di era globalisasi saat ini, peran perpustakaan menjadi penyedia informasi perlu diselenggarakan yang sesuai terhadap cepatnya kemajuan teknologi informasi serta keperluan informasi

pemustakanya. Teknologi informasi dimanfaatkan dalam menciptakan, memproses, mengolah, menyimpan serta menyebarkan informasi. Berbagai macam sumber informasi timbul berbentuk jurnal elektronik, buku elektronik dan sebagainya.

Perpustakaan diartikan sebagai ruangan, bagian suatu bangunan, maupun bangunan tersebut yang dipakai sebagai penyimpanan buku serta terbitan lain yang umumnya disimpan berdasarkan tata susunan khusus agar dipakai pembaca tidak untuk dijual (Basuki, 2010, p.3). Secara umum perpustakaan mempunyai fungsi serta tujuan yang sama yakni menjadi tempat dalam mengumpulkan, mengatur, mengelola, menyimpan, melestarikan, dan menyiapkan bahan pustaka berbentuk apapun. Bahan pustaka itu baik berwujud media cetak ataupun noncetak. Sehingga, pada perkembangan era sekarang keberadaan perpustakaan di sebuah masyarakat modern begitu penting sebab kepentingan yang besar dalam masyarakat mengenai informasi yang bisa mendukung semua kegiatan pendidikan, pelatihan serta perkembangan kebudayaan, ekonomi serta sosial.

Perpustakaan umumnya dibentuk dengan sebuah tujuan serta didasari dengan suatu visi misi juga. Sehingga, perpustakaan memiliki anggota yang tidak sama, pengelolaan menggunakan sistem organisasi yang tidak sama serta menyelenggarakan aktivitas yang tidak sama pula berdasarkan tipe perpustakaan tersebut. Demikian juga dengan perpustakaan di perguruan tinggi yang dibentuk dalam mendukung pencapaian tujuan perpustakaan yang memiliki keterkaitan dalam menyelenggarakan Tri Dharma Perguruan Tinggi, yakni pendidikan, pelatihan, serta pengabdian pada masyarakat (Rahayuningsih, 2007, p.7)

Agar berjalannya tujuan perpustakaan yang baik, yaitu menolong masyarakat pada berbagai usia melalui pemberian peluang lewat dorongan dari jasa pelayanan perpustakaan, maka pustakawan merupakan faktor utama penunjang tercapainya tujuan perpustakaan yang baik.

Pada suatu perpustakaan, orang yang memiliki pendidikan ilmu perpustakaan serta bekerja di perpustakaan dinamakan dengan pustakawan, dimana memiliki tugas mengelola informasi serta memberikan layanan untuk pemustaka secara baik serta benar serta menyelenggarakan aktivitas perpustakaan menurut ilmu yang dipunyai. Faktor penting pendorong sebuah perpustakaan dapat berkembang dan maju yaitu seorang pustakawan, karena dalam memberi pelayanan yang memuaskan kepada pemustaka kemudian diperlukannya sikap pustakawan yang memberikan respon baik, positif. Sehingga seorang pustakawan wajib bersikap penyabar, sopan santun, ramah ketika memberi pelayanan kepada pengguna perpustakaan. Melalui sikap seperti ini, maka bisa memberikan pencitraan serta gambaran di sebuah perpustakaan.

Pustakawan selaku SDM yang bekerja serta mengelola perpustakaan merupakan faktor keberhasilan terciptanya tujuan perpustakaan. Dengan tidak terdapatnya SDM, maka pelayanan perpustakaan tidak bisa terselenggara sebagaimana mestinya. Pustakawan adalah tenaga profesional yang memiliki tugas mengelola perpustakaan, mengorganisir materi perpustakaan supaya bisa dimanfaatkan oleh pengguna. Pustakawan adalah suatu profesi, terutama kelompok profesi informasi. Kelompok informasi ini meliputi arsiparis, dokumentasi, manajer rekod, kurator museum serta munculnya pustakawan *cyber* dan pustakawan *web* (Basuki, 2010, p.3.10).

Berdasarkan UU No. 43 tahun 2007 mendefinisikan bila pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang didapatkan lewat pendidikan serta pelatihan kepustakawanan dan bertugas serta bertanggung jawab untuk mengelola dan memberikan layanan di dalam perpustakaan. (Republik Indonesia, 2007)

IPMerupakan organisasi yang mengumpulkan para pustakawan pada kode etiknya memaparkan bila, pustakawan merupakan seseorang yang menjalankan aktivitas perpustakaan melalui melayani masyarakat berdasarkan tugas instansi induknya menurut ilmu pengetahuan, dokumentasi yang

dipunyai lewat pendidikan. Pustakawan adalah seseorang yang berkarya dengan profesional di bidang perpustakaan serta informasi (Hermawan, 2006, p.35-36). Untuk melaksanakan tugas pokok pustakawan yang baik maka terdapat sebuah hadist yang diriwayatkan Abu Hurairah *radhiyallahu 'anhu* yang berbunyi.

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ، عَنِ النَّبِيِّ ﷺ قَالَ: «مَنْ
تَفَسَّرَ عَنْ مُؤْمِنٍ كُرْبَةً مِنْ كُرْبِ الدُّنْيَا، تَفَسَّرَ اللَّهُ عَنْهُ
كُرْبَةً مِنْ كُرْبِ يَوْمِ الْقِيَامَةِ. وَمَنْ يَسَّرَ عَلَى مُعْسِرٍ،
يَسَّرَ اللَّهُ عَلَيْهِ فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ .

“Barang siapa yang melepaskan satu kesusahan seorang mukmin, pasti Allah akan melepaskan darinya stau kesusahan pada hari kiamat. Barang siapa yang menjadikan mudah urusan orang lain, pasti Allah akan memudahkannya di dunia dan di akhirat.”

Hadist ini menjelaskan bila cara melayani yang paling baik yaitu melalui memudahkan urusan orang lain, oleh karena itu pasti Allah akan memudahkan segala urusan kita. Pada konteks layanan perpustakaan pastinya hal itu bisa dijalankan oleh pustakawan. Aturan serta kebijakan yang disusun perpustakaan harusnya memiliki tujuan dalam mempermudah *user* yang berkunjung ke perpustakaan.

Tugas pokok pustakawan sebagai pekerja di bidang informasi yaitu untuk mengorganisasikan dan mendayagunakan koleksi bahan pustaka sebagai sumber informasi, baik itu koleksi tercetak maupun elektronik agar terpenuhinya kebutuhan pemakai. Selain itu juga sebagai orang yang mampu untuk menjaga kelestarian bahan pustaka yang bertujuan dalam mempermudah kembali informasi, menurunkan kerusakan serta menambah

umur bahan pustaka guna dapat digunakan oleh pemustaka pada waktu yang akan datang.

Untuk menyelenggarakan tugas pokok di perpustakaan, pustakawan wajib mempunyai motivasi kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja dan kompetensinya. Motivasi adalah dorongan yang muncul dari pribadi seseorang secara sadar dan takk sadar dalam menjalankan suatu perbuatan yang memiliki suatu tujuan tertentu maupun upaya-upaya yang bisa mengakibatkan seseorang maupun sekelompok suatu orang untuk bergerak menjalankan suatu hal sebab mau meriah tujuan yang diinginkannya (Tim Penyusun Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2008, p.90).

Dalam membangkitkan motivasi pada diri tiap manusia, pastinya terdapat faktor-faktor yang memicu manusia agar termotivasi menjalankan pekerjaannya. Seperti teori yang dipaparkan Frederick Herzberg yang disebut teori *Two-Factor*, yakni faktor pertama disebut dengan *satisfiers* merupakan apa yang disiapkan oleh manajemen yang bisa menjadikan pegawai bahagia, nyaman serta tenang, misalnya prestasi, pengakuan, lingkungan kerja yang baik dan lain-lain. Faktor kedua dinamakan dengan *dissatisfiers* yang meliputi upah, kebijakan perusahaan, dan *personal life*. (Mangkuprawira, 2007, p.78).

Untuk itu, Allah SWT sudah juga memberikan motivasi kepada umat manusia dalam hal bekerja, yang tertera pada QS. At-Taubah Ayat 105 yang berbunyi

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عَلِيمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Yang Artinya: “Dan Katakanlah, Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Berdasarkan ayat tersebut kesimpulannya bila Allah SWT sudah memotivasi umat muslim untuk bekerja/mencari penghasilan dengan jalan kebenaran, karena Allah dan para Rasul juga akan melihat pekerjaan, apakah pekerjaan itu sesuai dengan jalan kebaikan atau keburukan, maka dengan itu juga Allah SWT akan membalas segala kebaikan yang dijalankan pada pekerjaannya dan menghitung segala keburukan yang dilakukan dalam pekerjaannya itu. Untuk itu, dianjurkan untuk bekerja dengan penuh hati yang penuh sukacita dan keikhlasan.

Dalam ayat lain dijelaskan bahwa bekerja tanpa berdoa juga merupakan hal yang sia-sia. Seperti yang tercantum pada Q.S. Ar-Ra'd ayat 11 yang berbunyi :

لَهُ، مُعَقَّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ، يُحَفِّظُونَهُ، مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ
لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا
مَرَدَّ لَهُ، وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ، مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

Yang artinya: “*Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum hingga mereka mengubah dirinya sendiri,*”

Nasib seseorang tergantung dari seberapa besar usaha yang ia lakukan untuk mencari sesuatu, dapat dilakukan dengan bekerja sungguh-sungguh. Bekerja merupakan kewajiban bagi umat Islam.

Kesuksesan sebuah organisasi ditetapkan dari hasil kinerja karyawannya. Pegawai yang bisa menjalankan tugas yang diberikan organisasi akan menghasilkan *output* yang baik sehingga akan menghasilkan prestasi dalam dunia kerjanya. Bila situasi sebuah organisasi tidak baik, kemudian hal tersebut berasal dari efektivitas kinerja pegawainya, ditambah pula keadaan tersebut akan berasal dari motivasi kerja karyawan sangat rendah, hal itu juga

bisa berpengaruh terhadap produktivitas serta penggapaian tujuan organisasi.(Daryanti, Darti, 2013, p.129)

Motivasi kerja pustakawan berhubungan dengan kemampuan dalam menjalankan tugas dengan yang baik melalui pelatihan kepustakawanan atau pendidikan formal. Kemampuan ini nantinya akan memberikan prestasi serta kepuasan kerja yang nantinya bisa menjadikan pustakawan mempunyai kemauan supaya tetap bekerja di perpustakaan itu.

Hasil observasi awal di lapangan yang dijalankan peneliti di perpustakaan UIN Sumatera Utara merupakan perpustakaan perguruan tinggi berada dalam naungan Kementerian Agama RI. Perpustakaan UIN Sumatera Utara mempunyai pegawai administrasi sebanyak 19 orang yang memiliki tugas mengatur perpustakaan dengan berbagai macam latar belakang pendidikan., tetapi yang menjadi pustakawan hanya 10 orang saja, dengan latar belakang pendidikan ilmu perpustakaan dan melalui ujian kompetensi pustakawan.

Hasil pengamatan yang telah dilakukan peneliti saat menjadi pemustaka selama tiga tahun terakhir menunjukkan bahwa kurangnya motivasi kerja pustakawan dalam melayani kebutuhan pemakai. Contohnya, pustakawan sirkulasi yang kurang baik dalam melayani pemustaka misalnya dengan menggunakan nada tinggi ketika berbicara dengan pemustaka dan tidak memiliki *attitude* yang baik dalam melayani pengguna. Namun di sini, dapat dilihat bahwa usaha pustakawan dalam menambah pengetahuan di bidangnya dengan berpartisipasi pada pelatihan serta seminar yang diadakan oleh perpustakaan setiap tahunnya sudah sangat antusias. Yang menjadi alasan penulis menetapkan perpustakaan UIN Sumatera Utara menjadi lokasi penelitian yaitu sebab selama menjadi pemustaka di Perpustakaan UIN SU melihat kurangnya interaksi sosial yang kurang baik diantara pustakawan terhadap pemustaka di lingkungan perpustakaan UIN Sumatera Utara.

Dari latar belakang tersebut, kemudian penulis tertarik mengambil topic mengenai motivasi kerja terhadap kinerja pustakawan. Sehingga, penulis

akan meneliti serta melakukan kajian semakin jauh lagi, selanjutnya hasil penelitian itu akan dituangkan pada proposal penelitian yang berjudul, **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan UIN Sumatera Utara.”**

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang tersebut, jadi identifikasi masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Pustakawan mempunyai interaksi sosial yang kurang baik terhadap pemustaka ataupun pada sesama rekan kerja.
2. Pustakawan tidak semua berdasarkan latar belakang pendidikan ilmu perpustakaan. Ada yang melalui ujian kompetensi pustakawan.

C. Rumusan Masalah

Dari identifikasi masalah di atas, kemudian dikemukakan rumusan masalahnya yaitu:

1. Apakah ada pengaruh motivasi kerja pada kinerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sumatera Utara?
2. Berapa besar pengaruh motivasi kerja pada kinerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sumatera Utara?

D. Tujuan Penelitian

Supaya target pada penelitian ini jelas serta sesuai terhadap persoalan tersebut, kemudian tujuan penelitian antara lain:

1. Agar mengetahui motivasi kerja pustakawan dalam meningkatkan kinerjanya di perpustakaan UIN Sumatera Utara.
2. Agar mengetahui pengaruh motivasi kerja pada kinerja pustakawan di perpustakaan UIN Sumatera Utara.

E. Manfaat Penelitian

Dari tujuan penelitian tersebut, kemudian manfaat penelitian ini antara lain:

- a. Menjadi bahan masukan untuk Perpustakaan UIN Sumatera Utara yang dijadikan tempat penelitian, maupun bagi perpustakaan lain guna menjadi motivasi kerja bagi pustakawannya.
- b. meningkatkan wawasan ilmu pengetahuan bagi penulis terutama mengenai pengaruh motivasi kerja pada kinerja pustakawan.
- c. Bisa menjadi media pengembangan referensi untuk penelitian berikutnya melalui topic yang relevan.

F. Sistematika Penulisan

Agar memperoleh petunjuk yang semakin jelas tentang persoalan tersebut, penulis bisa memaparkan dengan sistematis ke dalam lima bab. Berikut sistematika penulisan meliputi lima bab, antara lain:

Bab I berisikan latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan serta manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II memaparkan kajian pustaka yang berhubungan pada persoalan yang diteliti terdiri dari kerangka teoritis (perpustakaan perguruan tinggi, pustakawan, motivasi kerja, dan kinerja pustakawan), penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan hipotesis.

Bab III peneliti hendak membahas mengenai metode yang dipakai mulai dari pendekatan penelitian, tempat serta jadwal penelitian, populasi serta sampel, metode penentuan sampel, teknik pengumpulan data, kerangka operasional, teknik analisis data serta uji keabsahan data (uji validitas dan reliabilitas).

Bab IV memaparkan mengenai profil perpustakaan UIN Sumatera Utara, misalnya sejarah singkat perpustakaan, visi serta misi, tugas serta fungsi, tata tertib perpustakaan, susunan organisasi, fasilitas dan infrastruktur, sarana perpustakaan, dan layanan perpustakaan UIN Sumatera Utara. Kemudian, membahas mengenai hasil penelitian serta pembahasan yang melingkupi pengaruh motivasi kerja pada kinerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sumatera Utara.

Bab V atau penutup membahas mengenai kesimpulan dan semua pokok bahasan serta saran yang berkaitan pada penyelenggaraan selama kegiatan penelitian berlangsung.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teoritis

1. Perpustakaan Perguruan Tinggi

Istilah “perpustakaan” dalam bahasa Indonesia berawal dari kata dasar “pustaka” diimbui dengan awalan kata “per” serta akhiran “an”. Dalam KBBI, perpustakaan ialah himpunan buku-buku. Dalam bahasa Inggris dinamakan dengan *library* yang artinya perpustakaan. Secara harfiah, perpustakaan dimaknai sebagai bangunan yang dipakai sebagai tempat penyimpanan buku-buku serta terbitan lainnya yang dapat digunakan oleh pembaca. (NS, 2008, p.164), menyebutkan bahwa perpustakaan merupakan divisi kerja yang mengorganisasikan koleksi serta informasi unruk dimanfaatkan oleh masyarakat pengguna. Menurut IFLA dalam Syafruddin, perpustakaan adalah himpunan bahan tercetak serta non cetak maupun sumber informasi di komputer yang tertata dengan sistematis demi kebutuhan pemakai.

Menurut (Saleh, 1995, p.5), perpustakaan perguruan tinggi merupakan perpustakaan yang ada di lingkungan perguruan tinggi, universitas, sekolah tinggi, akademi serta pendidikan tinggi yang lain, yang pada hakikatnya adalah bagian terintegrasi dari sebuah perguruan tingginya. Sehingga perpustakaan yang ada di lingkungan perguruan tinggi, misalnya di jurusan, fakultas, instansi-instansi serta pusat-pusat di lingkungan perguruan tinggi ataupun perpustakaan di jenjang perguruan tinggi itu masuk dalam jenis perpustakaan ini. Sedangkan menurut (Khotimah, 2016, p.339), perpustakaan perguruan tinggi, perpustakaan universitas, serta yang kerap dinamakan perpustakaan akademis selalu dinilai menjadi informasi yang sangat penting untuk suatu perguruan tinggi yang sebagai lembaga induknya. Sebagai sebuah lembaga kultural yang sangat berharga, perpustakaan perguruan tinggi pusat

penyedia informasi serta layanan yang begitu penting untuk proses belajar serta mengajar civitas akademika

Kemudian (Riyadi, 2016, p.250), perpustakaan perguruan tinggi adalah perpustakaan yang berinkorporasi di dalam perguruan tinggi yang diatur dengan menyeluruh oleh perguruan tinggi yang bertujuan melayani keperluan perguruan tinggi untuk mencapai sasaran pendidikan perguruan tinggi secara umum.

Dari ketiga pengertian di atas, maka perpustakaan perguruan tinggi adalah perpustakaan yang ada di perguruan tinggi yang diorganisir dengan menyeluruh guna melayani kebutuhan perguruan tinggi dalam mencapai target pendidikan perguruan tinggi secara umum.

a) Tujuan Perpustakaan Perguruan Tinggi

Perpustakaan perguruan tinggi selalu diartikan menjadi pusat penelitian sebab banyak menyediakan informasi yang terkait terhadap fasilitas pendukung pada proses penelitian.

Secara umum, tujuan perpustakaan perguruan tinggi yaitu mendukung Tri Dharma Perguruan Tinggi, yakni penyelenggara pendidikan, penelitian serta pengabdian pada masyarakat. Secara khusus, tujuan perpustakaan perguruan tinggi yaitu menolong para dosen serta mahasiswa beserta tenaga kependidikan di perguruan tinggi pada proses pembelajaran pengajaran.

Pendapat dari (Soediby, 1988, p.2), tujuan perpustakaan perguruan tinggi yaitu menunjang, melancarkan dan meningkatkan mutu penyelenggaraan program aktivitas perguruan tinggi dengan pelayanan informasi berupa pengumpulan informasi, pengolahan informasi, penggunaan informasi sertadistribusi informasi.

Menurut (Basuki, 2010, p.32), penyelenggaraan perpustakaan perguruan tinggi bertujuan untuk:

1. Mencukupi kebutuhan informasi masyarakat perguruan tinggi, seperti mahasiswa, dosen serta masyarakat perguruan tinggi.
2. Memberikan bahan pustaka rujukan bagi seluruh jenjang akademis, dimulai dari mahasiswa semester awal sampai mahasiswa program pascasarjana.
3. Memberikan ruang belajar bagi pengguna perpustakaan
4. Memberikan jasa peminjaman yang tepat guna untuk semua tipe pengguna
5. Memberikan jenis informasi *up to date* yang bukan sekedar terbatas dalam lingkungan perguruan tinggi namun instansi induknya juga.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat diambil kesimpulan bila tujuan dari perpustakaan perguruan tinggi yaitu menjadi pemberi jasa layanan informasi berupa pengumpulan, pelestarian, pengolahan, penggunaan serta penyebarluasan informasi jadi akan sangat berguna bagi masyarakat pengguna dalam memenuhi kebutuhan informasi, dan pengembangan kualitas perguruan tinggi tempat lembaga itu berada.

b) Fungsi Perpustakaan Perguruan Tinggi

Ada berbagai macam fungsi perpustakaan perguruan tinggi. Menurut (Hermawan, 2010, p. 24-27) yaitu:

1. Penyimpan karya manusia, artinya perpustakaan berguna menjadi lembaga arsip untuk produk-produk yang dihasilkan masyarakat perguruan tinggi.
2. Sumber informasi, artinya perpustakaan menjadi sumber informasi yang gampang diakses pemakai.
3. Fungsi rekreasi, yang artinya perpustakaan sebagai lembaga yang dapat membantu pemakai dalam mengembangkan kreatifitas. Fungsi rekreasi di perpustakaan bisa disebut menjadi rekreasi bathiniah yang dijalankan melalui kegiatan membaca.

4. Fungsi pendidikan, artinya perpustakaan menyediakan koleksi yang sangat dibutuhkan oleh pemakai.
 5. Fungsi budaya, artinya perpustakaan perguruan tinggi melakukan kegiatan menghimpun, menyimpan dan melestarikan bahan pustaka dari satu generasi ke generasi selanjutnya.
 6. Fungsi riset/penelitian, artinya perpustakaan memberikan bahan-bahan yang dapat menunjang penyelenggaraan penelitian.
 7. Fungsi pengambilan keputusan, artinya perpustakaan bisa menjadi bahan rujukan pada pemilihan keputusan di perpustakaan perguruan tinggi, yang dapat berupa data dan fakta.
- c) Layanan Perpustakaan Perguruan Tinggi

Adanya perpustakaan perguruan tinggi dipandang begitu strategis pada pengembangan IPTEK. Peran perpustakaan perguruan tinggi secara umum dengan memberilayanan informasi yang diperlukan pemakainya. Dalam buku (Tim Penyusun Diknas RI, 1994, p.3) disebutkan bila Perpustakaan Perguruan Tinggi adalah Unit Pelayanan Teknis yang bersama-sama terhadap unit lain yang ikut menyelenggarakan Tri Dharma Perguruan Tinggi melalui memberikan layanan kepada masyarakat akademis.

Menurut (HS, 1995, p.7), layanan perpustakaan meliputi seluruh aktivitas pelayanan yang ditujukan pada pemakai yang berhubungan pada penggunaan, pemanfaatan koleksi perpustakaan secara tepat guna serta tepat waktu. Sejalan dengan pendapat Rahayuningsih, layanan perpustakaan adalah aktivitas melayani informasi untuk pemakai perpustakaan berdasarkan prinsip-prinsip dasar, misalnya pelayanan sifatnya universal, pelayanan berdasarkan pada pemakai, menjamin keamanan dan kenyamanan pengguna perpustakaan serta sistem yang dikembangkan secara mudah, cepat serta tepat.

Berdasarkan opini tersebut bisa ditarik kesimpulan bila pelayanan perpustakaan yaitu semua aktivitas layanan yang berwujud pemberian informasi serta sarana perpustakaan pada pemakai secara cepat, tepat waktu serta relevan.

(Rahayu, 2013, p.14-18) mengatakan bahwa tipe-tipe layanan perpustakaan perguruan tinggi terdiri dari : a) layanan ruang baca; b) layanan sirkulasi dan referensi; c) layanan akses internet; d) layanan fotokopi; e) layanan pendidikan pemustaka; f) layanan informasi kilat; g) layanan penyebaran informasi terseleksi; h) layanan penerjemah

(NS, 2003, p.23-24) mengatakan dalam bukunya yang berjudul *Perpustakaan dan Masyarakat*, dalam membangun sebuah sistem layanan perpustakaan yang dikehendaki oleh pengguna, maka perpustakaan perlu memperhatikan beberapa hal, baik itu dari dalam dan luar perpustakaan, bersifat manusiawi, teknis serta nonteknis, yaitu:

1. Situasi kerja yang kondusif
2. Tim kerja yang solid
3. Terjalin komunikasi dua belah pihak,, baik itu sesama rekan kerja
4. Ketenangan serta kesenangan bekerja karyawan
5. Kesejahteraan pegawaiPerhatian serta perlindungan pimpinan pada bawahan
6. Rasa saling menghargai satu sama lain
7. Memiliki rasa senasib sepenanggungan
8. Keteladanan pemimpin
9. Kelengkapan fasilitas serta infrastruktur
10. Keamanan serta keselamatan kerja.

Dari uraian-uraian di atas, baik dan buruknya perpustakaan dapat dinilai dari layanan yang diberikan kepada penggunanya. Layanan yang baik akan memperhatikan kepentingan-kepentingan penggunanya. Jika pustakwan mengoptimalkan layanan yang baik, maka aktivitas yang dijalankan di perpustakaan bisa dengan lancar berjalan.

d) Sistem Pengelolaan Perpustakaan Perguruan Tinggi

Dalam pengelolaan perpustakaan perguruan tinggi terdapat dua sistem yang digunakan untuk menunjang keberhasilan perpustakaan perguruan tinggi, yaitu sentralisasi serta desentralisasi.

Sistem sentralisasi dalam perpustakaan perguruan disebut juga dengan Perpustakaan Pusat, artinya semua kegiatan yang berhubungan dengan perpustakaan diatur dari satu instansi pusat. Sistem itu kurang diketahui dengan istilah Perpustakaan Fakultas, Perpustakaan Jurusan serta sejenisnya. Keuntungan sistem ini lebih efisien dalam hal tenaga maupun dana.

Sistem desentralisasi pada perpustakaan perguruan tinggi yaitu sistem yang ada bermacam-macam perpustakaan seperti Perpustakaan Fakultas, Perpustakaan Jurusan, sementara perpustakaan universitas cuma berfungsi menjadi koordinasi saja. Keuntungan sistem itu, masing-masing lembaga akan berupaya meningkatkan dan mengembangkan perpustakaannya sendiri. Namun, kerugian perpustakaan ini adalah pengeluaran dana, tenaga kerja yang tidak efektif .

Di Indonesia sendiri, hingga sekarang Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri cuma mengetahui sistem perpustakaan *sentralisasi*, karena efektif dalam hal keuangan dan tenaga kerja sehingga anggaran dana lain akan dialihkan untuk unit-unit lain.

2. Pustakawan

Asal kata pustakawandari “pustaka” berarti bahan dan penambahan kata “wan”. Artinya pustakawan adalah orang yang bekerja maupunberprofesi terhadap bidang pustaka maupun bahan pustaka. Pustakawan dalam bahasa inggris dinamakan “*librarian*” yang kuat kaitannya terhadap kata “*library*”(Hermawan, 2010, p.45-46).

Sesuai dengan UU No. 43 tahun 2007 mengenai perpustakaan, ada 2 kelompok perpustakaan yakni pustakawan serta tenaga teknis perpustakaan.

Pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang didapatkan lewat pendidikan serta pelatihan kepustakawanan dan bertugas serta bertanggungjawab dalam menyelenggarakan pengelolaan serta pelayanan perpustakaan. Sementara tenaga teknis perpustakaan menurut (Makmur, 2015, p.8) yaitu tenaga non pustakawan yang berdasarkan teknis menunjang penyelenggaraan fungsi perpustakaan seperti tenaga teknis komputer, audiovisual dan ketatausahaan.

Pustakawan adalah sekumpulan orang yang bekerjasama untuk menyelenggarakan tugas perpustakaan yang meliputi karyawan professional serta non professional. Karyawan professional adalah seseorang yang telah mendapatkan pendidikan tertentu pada bidang perpustakaan jadi untuk menyelenggarakan tugas jabatannya bisa menentukan keputusan maupun perbuatan yang sifatnya kritis. Sementara pegawai non professional maupun *clerical* adalah mereka yang menyelenggarakan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat rutin serta sekedar membutuhkan keahlian dasar (Martootmodjo, 2014, p.52).

Dapat disimpulkan bila pustakawan adalah orang yang bekerja di perpustakaan yang terbagi menjadi dua kelompok yakni pegawai professional dan non professional. Pegawai professional adalah mereka yang sudah mendapatkan pendidikan khusus di bidang ilmu perpustakaan yang bertanggungjawab pada penyelenggaraan pengelolaan serta layanan perpustakaan. Sementara pegawai non professional merupakan mereka yang bekerja secara teknis dalam menunjang fungsi perpustakaan.

IPI yang merupakan singkatan dari Ikatan Pustakawan Indonesia merupakan organisasi yang mengumpulkan para pustakawan dan kode-kode etiknya memaparkan bila, pustakawan merupakan seseorang yang menjalankan aktivitas perpustakaan melalui pemberian layanan pada masyarakat berdasarkan tugas instansi induknya menurut ilmu pengetahuan, dokumentasi serta informasi yang dipunyainya lewat pendidikan. Pustakawan

merupakan seseorang yang berkarya dengan profesional di bidang perpustakaan serta informasi.

Kemudian pendapat dari (Suwarno, 2009, p.62), pustakawan merupakan seseorang yang bekerja di bidang perpustakaan yang sudah mempunyai pengetahuan di bidang ilmu perpustakaan, baik melalui pelatihan kursus, seminar ataupun dengan pendidikan formal.

Dari kedua pengertian di atas dapat disimpulkan bila pustakawan merupakan seseorang yang bekerja di perpustakaan yang sudah mempunyai wawasan serta kompetensi pada bidang kepustakawanan baik dengan pendidikan formal, ataupun pelatihan kepustakawanan (seminar, pelatihan khusus serta sejenisnya) yang menjalankan tugas sebagai pelayan masyarakat.

a) Tugas Pokok Pustakawan

Menurut dari PERMENPAN No9 tahun 2014, Pasal 3 menyebutkan bila pustakawan yaitu pejabat fungsional yang jabatannya menjadi pelaksana penyelenggara tugas kepustakawanan di unit-unit perpustakaan, dokumentasi serta informasi. Pasal 7 disebutkan tugas pokok pustakawan fungsional terbagi atas dua, yakni pustakawan jenjang terampil serta pustakawan jenjang ahli.

- 1) Pustakawan tingkat terampil memiliki tugas pokok, antara lain:
 - a. Mengorganisasikan serta pendayagunaan koleksi bahan pustaka atau sumber informasi, seperti pengembangan koleksi, pengelolaan bahan pustak, menyimpan serta melestarikan bahan pustaka, sebagai pusat layanan informasi.
 - b. Pemasyarakatan perpustakaan, dokumentasi serta informasi. Aktivitasnya berupa penyuluhan (pemberian informasi maupun pemaparan pada masyarakat pengguna tentang manfaat serta pemakaian perpustakaan, dokumentasi serta informasi jadi masyarakat lebih mengenal perpustakaan dan terdorong untuk memanfaatkannya), publisitas (menyebarkan informasi berupa kegiatan perpustakaan, dokumentasi dan informasi

kepada masyarakat luas melalui media cetak dan elektronik) dan pameran (mempertunjukkan kepada masyarakat tentang aktivitas, hasil kegiatan dan kemampuan sumber informasi perpustakaan, dokumentasi dan informasi disertai pemberian keterangan dengan mempergunakan bahan peraga).

- 2) Pustakawan tingkat ahli mempunyai tugas pokok yaitu:
 - a. Pengorganisasian dan pendayagunaan koleksi bahan pustaka atau sumber informasi. Aktivitas pengembangan koleksi (memelihara supaya koleksi perpustakaan selalu mutakhir serta selaras terhadap kepentingan pengguna), pengelolaan bahan pustaka (memaparkan bahan pustaka serta mempersiapkan fasilitas temu balik informasi berupa katalogisasi deskripsi, klasifikasi, penentuan tajuk subjek dan pengorganisasian data bibliografi), menyimpan serta melestarikan bahan pustaka (memelihara penempatan koleksi perpustakaan yang bertujuan mempermudah pencarian kembali, menurunkan risiko kerusakan serta memperlama umur bahan pustaka) dan layanan informasi (memberi bantuan serta jasa informasi pada pengguna perpustakaan).
 - b. Pemanfaatan perpustakaan, dokumentasi serta informasi, aktivitasnya berupa penyuluhan, publisitas serta pameran.
 - c. Pengkajian pengembangan perpustakaan dokumentasi serta informasi yang memiliki tujuan menghimpun, mengelola serta menganalisa data menurut suatu metodologi agar mengetahui akar persoalan yang ada serta hasilnya akan diinformasikan pada pihak lain berwujud laporan.

b) Profesi Pustakawan

Menurut Soekarman yang dicuplik(Hermawan, 2010, p.63) profesi adalah pekerjaan yang membutuhkan keahlian serta keterampilan khusus yang didapatkan baik dengan pendidikan maupun pelatihan dengan berkesinambungan berdasarkan perkembangan bidang pekerjaan yang

bersangkutan. Etty kartikawati menyebutkan bahwa profesi yaitu pernyataan atau perjanjian terbuka yang dilakukan seseorang untuk mengabdikan dirinya kepada suatu jabatan atau pekerjaan. Perjanjian terbuka ini berarti perjanjian yang menyangkut tingkah laku sehari-hari yang nantinya akan berhadapan dengan sanksi-sanksi tertentu jika seseorang tersebut melanggarnya.

Dapat disimpulkan bahwa profesi adalah pekerjaan yang memiliki keahlian atau keterampilan dengan melakukan pernyataan terlebih dahulu kepada perusahaan untuk mendapatkan pekerjaan tertentu yang ditempuh dengan pendidikan atau pelatihan secara berkesimbangan.

Pustakawan memiliki tanggung jawab dalam mengaplikasikan standar etika yang tinggi pada hubungan terhadap seluruh komunitas perpustakaan, yang artinya pemakai masuk ke dalam komunitas perpustakaan. Seluruh pemakai wajib diperlukan landasan yang sama dengan tidak membedakan kemampuan serta latar belakang mereka. Pustakawan nantinya akan berperan yang sangat pokok pada kemajuan perpustakaan. Untuk menjadi seorang pustakawan yang baik, maka ada syarat untuk profesi pustakawan yaitu:

1. Memiliki intelektual, karena pustakawan akan berhadapan terhadap sumber-sumber ilmu pengetahuan di perpustakaan seperti buku (media cetak serta elektronik) serta bahan pustaka lainnya
2. Memiliki kemampuan dalam menjalankan sebuah bidang disiplin ilmu khusus, guna melindungi masyarakat dari penyalahgunaan informasi, informasi hoax yang berasal dari orang-orang yang kurang memiliki tanggung jawab.
3. Memiliki lembaga pendidikan, baik melalui pendidikan formal maupun melalui pelatihan
4. Memiliki organisasi profesional yang kokoh serta terikat kuat
5. Mempunyai kode etik selaku pedoman moral untuk menjalankan tugas serta kewajiban pustakawan.

6. Lebih mementingkan layanan kepada pengguna di atas keuntungan pribadi. (Mulyadi, 2011, p.27-28).

Berdasarkan syarat-syarat tersebut, kesimpulan dari pustakawan akan bisa dikatakan diakui menjadi sebuah profesi jika sudah memenuhi semua persyaratan-persyaratan tersebut. Sebagai sebuah profesi, pustakawan pun harus diminta agar menunjukkan kinerjanya dengan professional untuk melaksanakan tugas-tugas kepustakawanan.

c) Kompetensi Pustakawan

Terdapat dua kosakata yang berkaitan dengan kompetensi, yakni “kompeten” serta “kompetensi”. Menurut KBBI, “kompeten” adalah cakap, berwenang, berkuasa (menentukan, memutuskan) sesuatu, sementara “kompetensi” artinya otoritas (kekuasaan) dalam menetapkan (memutuskan) sesuatu.

(Utomo, 2004) mengatakan bila kompetensi merupakan kemampuan, wawasan, keahlian, sikap, nilai, tingkah laku serta karakteristik yang harus pada diri seseorang agar dapat menjalankan pekerjaan pada jenjang kepuasan dengan optimal.

Dari dua pendapat tersebut, bisa diartikan bahwa seorang pustakawan wajib mempunyai kemampuan, pengetahuan, keahlian, serta sikap, nilai, tingkah laku serta kepribadian pustakawan dalam melaksanakan pekerjaan memberi pelayanan pada pemakai secara baik.

Beberapa kompetensi professional yang harus dipunyai oleh seorang pustakawan yaitu:

1. Mempunyai pengetahuan keterampilan mengenai isi sumber-sumber informasi, terutama kemampuan dalam melakukan evaluasi serta memilah kebenaran sumber-sumber informasi dengan kritis
2. Mempunyai wawasan mengenai subjek khusus yang selaras terhadap aktivitas organisasi pengguna

3. Mengembangkan serta mengelola layanan informasi secara baik, *accessible* (bisa diakses secara mudah) serta *cost effective* (efektif pada pembiayaan) yang sesuai peraturan organisasi
4. Menyiapkan bimbingan serta pelayanan pada pemakai layanan informasi serta produk-produk yang sesuai dengan kebutuhan pengguna
5. Dapat memprediksi jenis serta kebutuhan informasi, nilai jual layanan informasi serta produk-produk yang selaras dengan kepentingan yang diketahui
 - a. Mengetahui serta bisa memakai teknologi informasi dalam pengadaan, pengelolaan serta pembagian informasi
 - b. Mengetahui serta bisa memakai pendekatan bisnis serta manajemen dalam menyampaikan pentingnya layanan informasi pada manajemen senior
 - c. Mengembangkan produk-produk informasi khusus agar dipakai di dalam ataupun luar instansi oleh pengguna
 - d. Melakukan evaluasi hasil pemakaian informasi serta menjalankan penelitian yang berkaitan pada penanganan seluruh persoalan manajemen informasi
 - e. Dapat membenahi pelayanan informasi secara berkala dalam melihat perubahan kepentingan informasi pelanggan
 - f. Sebagai konsultan organisasi di bidang pengetahuan informasi.

Sementara kompetensi personal yang wajib dimiliki oleh pustakawan, yaitu:

- a. Mempunyai komitmen dalam memberi pelayanan terbaik
- b. Bisa menemukan kesempatan serta memandang peluang baru baik di dalam ataupun luar perpustakaan
- c. Memiliki wawasan yang luas
- d. Bisa menemukan partner kerja yang baik
- e. Bisa membangun lingkungan kerja yang baik

- f. Dapat bekerjasama dengan tim secara baik
- g. Memiliki keterampilan komunikasi yang baik
- h. Memiliki jiwa *leadership*
- i. Bisa merencanakan, mengutamakan serta memfokuskan terhadap sebuah kritis
- j. Bersifat positif serta fleksibel untuk menghadapi perubahan baik luar maupun dalam perpustakaan (Kismiyati, 2008).

3. Motivasi Kerja

Motivasi asalnya dari bahasa latin *movere* yang artinya dorongan, daya penggerak maupun kekuatan yang mengakibatkan sebuah perbuatan ataupun tindakan. Kata *movere* dipadukatakan dengan kata *motivation* pada bahasa Inggris yang artinya memberikan motif, menumbuhkan motif maupun suatu keadaan yang dapat memunculkan suatu dorongan (Terry, 1996, p.31).

Motivasi adalah suatu model yang menggerakkan serta mengarahkan para pegawainya supaya bisa menjalankan tugasnya secara baik sehingga dapat menggapai target yang penuh kesadaran serta tanggung jawab (Heny, 2015, p.44-53). Sedangkan menurut (Parmiti, 2006, p.311-325) bahwa motivasi kerja yaitu terjadinya hubungan positif secara signifikan diantara motivasi kerja terhadap kinerja pustakawan, yang artinya makin tingginya motivasi kerja pustakawan maka menjadi makin besar juga kinerja yang akan ia lakukan.

Dari kedua pengertian tersebut, bisa ditarik kesimpulan bila motivasi kerja yaitu sebuah model yang akan mengarahkan seseorang terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam dunia kerja sehingga bisa memberi pengaruh positif bagus untuk perusahaan ataupun individunya sendiri. Makin besar motivasi pustakawan, kemudian bisa makin besar kinerja yang dapat dilakukan oleh pustakawan.

Menurut (Kars, 2005, p.34) mendefenisikan motivasi adalah suatu hal yang menggerakkan seseorang dalam berperilaku melalui cara-cara tertentu

maupun paling tidak mengembangkan sebuah tindakan yang khas. Sedangkan menurut (Terry, 1996, p.31), motivasi adalah sebuah dorongan yang menjadikan seseorang berperilaku dan bertindak melalui cara-cara yang merujuk terhadap pencapaian status, kekuasaan serta apresiasi yang semakin tinggi untuk tiap individu.

Berdasarkan definisi tersebut, kemudian bisa ditarik kesimpulan bila motivasi merupakan sebuah dorongan yang muncul terhadap seseorang saat seseorang itu hendak meraih status, kekuasaan serta apresiasi yang makin tinggi dari orang lain.

a) Teori Motivasi

Banyak sekali teori yang memaparkan tentang motivasi. Diantaranya mengartikan jika teori tersebut kurang mendorong seseorang dalam berperilaku dan mencapai suatu tujuan. Teori-teori yang sering digunakan untuk mendorong seseorang dalam melakukan motivasi yaitu motivasi akan kebutuhan. Kebutuhan merupakan sesuatu yang penting dan tidak akan terhindar dalam suatu kondisi (Muljono, 2018, p.2). Teori motivasi yang berlandaskan terhadap kebutuhan antara lain:

1) Teori Hierarki

Teori motivasi disebut *A Theory of Human Motivation* yang dikemukakan oleh Abraham Maslow pada tahun 1945. Teori ini menjelaskan bila seseorang bertindak serta berperilaku akibat terdapat dorongan dalam mencukupi kebutuhan-kebutuhan manusia secara bertingkat. Yang berartinya apabila kebutuhan manusia yang pertama sudah tercukupi, kemudian kebutuhan yang kedua bisa sebagai kebutuhan utama. Bila kebutuhan kedua sudah tercukupi, kemudian akan timbul kebutuhan ketiga serta sampai dalam jenjang kebutuhan kelima. Kebutuhan manusia dikelompokkan kedalam lima jenjang *hierarchy pyramid*, yakni:

a. Kebutuhan fisiologikal (*Physiological Needs*)

Kebutuhan fisiologikal adalah kebutuhan pokok maupun kebutuhan dasar. Sama seperti halnya sandang, papan, dan pangan, yang berarti kebutuhan ini harus dipenuhi dalam mempertahankan hidup.

b. Kebutuhan rasa aman (*Security Needs*)

Kebutuhan ini muncul karena kebutuhan fisiologikal sudah terpenuhi, yang artinya manusia mempunyai keinginan untuk dilindungi dari bahaya dan ancaman yang datang dari mana aja, dan jaminan kesehatan. Perilaku yang memunculkan ketidakpastian, berkaitan pada keberlanjutan pekerjaan maupun yang merefleksikan sikap serta ketidaksamaan, kebijakan administrasi yang tak terduga bisa sebagai motivasi yang begitu kuat terkait perihal rasa aman dalam tiap tahap hubungan kerja.

c. Kebutuhan sosial (*Social Needs*)

Kebutuhan ini muncul pada saat kebutuhan fisiologikal serta kebutuhan rasa aman sudah tercukupi. Kebutuhan sosial ini mencakup hal untuk memberi serta menerima persahabatan, cinta dan kasih sayang serta rasa untuk saling mempunyai.

d. Kebutuhan harga diri (*Esteem Needs*)

Kebutuhan ini mencakup kemauan agar dipuji serta diakui berdasarkan segala pencapaian hidupnya, baik melalui lingkungan kerja maupun lingkungan sosial kemasyarakatan.

e. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan ini lewat pengembangan kemampuan serta keterampilan yang dipunyai dalam memperoleh peluang untuk meraih prestasi (Mangkunegara, 1993, p.48).

Artinya, jika kebutuhan karyawan tidak dapat terpenuhi maka ia akan merasa kecewa. Namun sebaliknya, jika karyawan tersebut bisa mencukupi kelima jenjang kebutuhannya serta bersamaan terhadap *reward* yang ia peroleh jadi karyawan itu bisa menunjukkan tingkah laku yang senang dan akan semakin memotivasi teman-teman yang lain untuk giat bekerja.

Lima kebutuhan ini berlaku secara hierarkis yang berarti dimulai dari kebutuhan terendah (fisik) sampai kebutuhan tertinggi yaitu aktualisasi diri. Hierarkis ini diibaratkan dengan menaiki anak tangga, yang berarti jika tangga pertama kita tidak merasa puas maka kita tak akan bisa naik ke tangga kedua, tangga ketiga hingga seterusnya pada tingkatan lebih tinggi. Menurut Abraham Maslow, seorang manusia wajib mencukupi kebutuhannya yang terendah terlebih dahulu, kemudian naik ke tingkat yang makin besar, serta selanjutnya sampai ia dapat mengaktualisasikan dirinya. Yang berarti, tak akan mungkin seseorang dapat mencapai puncak yang lebih tinggi dalam arti disini yaitu “aktualisasi diri”, jika kebutuhan lain tidak dapat terpenuhi. Teori Maslow sudah mendapatkan pengakuan dengan luas khususnya para pengusaha. Jika hierarki tersebut digambarkan pada sebuah piramida segitiga, maka akan menjadi gambar berikut ini:



Gambar 1. Teori Hierarki

2) Teori ERG

Teori ini diperkenalkan Clayton Alderfer. Akronim dari “ERG” yang adalah huruf-huruf pertama dari tiga istilah antara lain : E = *Existence* (kebutuhan tentang eksistensi), R = *Relatedness* (kebutuhan yang berkaitan pada pihak lain), G = *Growth* (kebutuhan tentang pertumbuhan).

- a) *Existence Need*, yakni kebutuhan agar masih dapat bertahan hidup. Kebutuhan tersebut terdiri dari makan, minum, pakaian, bernafas, upah, keamanan, lingkungan kerja, keuntungan tambahan.
- b) *Relatedness Need*, yakni kebutuhan dalam menjalin hubungan terhadap sesamanya maupun menjalankan hubungan sosial serta bekerjasama terhadap orang lain, baik terhadap sesama rekan ataupun perusahaan
- c) *GrowthNeed*, yakni kebutuhan yang berkaitan pada kemauan intrinsik dari seseorang dalam mengembangkan diri. Kebutuhan itu berkaitan pada kemampuan, kreativitas, kredibilitas serta kecakapan karyawan.

Dari teori motivasi Alderfer dapat ditarik kesimpulan bahwa makin tinggi kemauan dalam memuaskan kebutuhan yang “lebih sulit untuk dicapai” maka kebutuhan paling mendasar sudah terpenuhi. Sedangkan, makin sulit memuaskan kebutuhan tertinggi, maka makin tinggi kemauan dalam memuaskan kebutuhan yang dasar.

3) Teori Dua Faktor

Teori dua faktor diperkenalkan oleh Frederick Herzberg. Teori ini memiliki dua model faktor dari suatu kebutuhan, yakni faktor motivasional serta faktor *hygienemaupun* perawatan. Berdasarkan teori ini, motivasional merupakan hal-hal yang memicu seseorang untuk berprestasi yang bersifat *intrinsik* atau dengan sumber dari dalam diri orang tersebut, sementara *hygiene* maupun perawatan merupakan faktor-faktor yang

bersifat *ekstrinsik* yang sumbernya dari luar diri orang tersebut yang nantinya akan menetapkan tindakan seseorang pada kehidupan seseorang (Priansa, 2013, p.179).

Teori ini senada dengan teori hierarki Abraham Maslow yang memiliki tujuan untuk memperoleh cara yang paling baik untuk memberi motivasi semangat kerja pegawai dengan cara bekerja dengan giat dalam meraih prestasi kerja yang diinginkan.

Dari ketiga teori motivasi kerja tersebut, kemudian kesimpulannya bahwa faktor-faktor yang bisa mempengaruhi motivasi kerja pegawai berdasarkan teori hierarki yaitu kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, apresiasi serta aktualisasi diri. Teori Alderfer disebut dengan teori ERG yaitu Eksistensi, Hubungan dan Pertumbuhan. Sedangkan teori dua faktor yang dicetuskan oleh Herzberg yaitu faktor yang asalnya dari dalam serta luar lingkungan kerja.

b) Sumber Motivasi

Sumber-sumber motivasi yang sudah lazim digunakan oleh masyarakat ada dua bentuk, yaitu motivasi dari dalam diri serta luar diri (Priansa, 2013, p.172).

1) Motivasi dari dalam diri manusia (*instrinsik*)

Motivasi instrinsik yaitu motif-motif yang didapatkan tidak melalui stimulus dari luar, sebab pada tiap diri individu telah terdapat motivasi dalam melaksanakan sesuatu. Biasanya motivasi ini berkaitan dengan aktivitas belajar.

2) Motivasi dari luar diri manusia (*ekstrinsik*)

Motivasi ekstrinsik yakni motivasi yang didapatkan akibat terdapat stimulus dari luar diri manusia. Motivasi ini biasanya muncul dalam lingkungan kerja.

c) Tujuan Motivasi

Adapun menurut Hasibuan tujuan motivasi antara lain:

- 1) Meningkatkan moral serta kepuasan kerja;
- 2) Meningkatkan produktivitas karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan pada diri karyawan
- 5) Membangun keadaan serta hubungan kerja yang baik antar sesama pegawai
- 6) Menaikkan loyalitas, kreativitas serta peran serta karyawan
- 7) Menaikkan rasa tanggung jawab pegawai akan tugasnya
- 8) Menghemat bahan baku dan penggunaan alat-alat kerja.

d) Faktor-faktor Pendukung Motivasi Kerja

Menurut teori Herzberg, ada beberapa faktor yang memotivasi pegawai agar dapat bekerja dengan baik, yaitu:

- 1) *Motivation factor* (Faktor Intrinsik), merupakan faktor-faktor yang perannya motivator pada pegawai dengan cara mendorong orang-orang agar bekerja dengan lebih giat lagi. Yang masuk pada faktor ini yaitu: prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan.
- 2) *Maintenance factor* (Faktor Ekstrinsik) merupakan faktor-faktor yang terjadi akibat ketidakpuasan karyawan atas pencapaian yang telah dilakukan pada saat bekerja. Tiga kecakapan yang harus dimiliki oleh seorang manajer agar karyawan merasa puas yaitu:
 - a) *Technical skill*, merupakan kecakapan memakai metode serta proses dan biasanya berkaitan pada kemampuan memakai alat
 - b) *Human skill*, merupakan kemampuan dalam bekerja secara kelompok jadi bisa menciptakan kerjasama serta mengkoordinasikan bermacam-macam aktivitas

- c) *Conceptual skill* merupakan kemampuan mengerti kerumitan organisasi jadi untuk sejumlah perilaku yang diambil tekanan selalu pada upaya merealisasikan tujuan organisasi sebagai keseluruhan.

Agar karyawan merasa terpuaskan dengan pencapaian yang ia raih selama bekerja, maka pimpinan dapat mempertimbangkan hal-hal berikut ini:

1. Kebijakan serta administrasi perusahaan (*company policy and administration*), merupakan kebijakan personalia yang dibuat dalam bentuk tertulis agar dapat terealisasikan dengan baik oleh semua anggota organisasi.
2. Supervisi (*quality supervisor*), merupakan kegiatan melihat kembali dari atas untuk meninjau kembali aktivitas dan kreativitas.
3. Hubungan antar pribadi (*interpersonal relation*)
4. Situasi kerja (*working condition*)
5. Upah (*wages*)

4. Kinerja Pustakawan

(Pace, 2001, p.68) menyatakan bahwa kegiatan yang menjadi point utama dalam suatu organisasi perusahaan adalah kinerja pegawainya, yakni cara-cara yang dilakukan oleh pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya tersebut.

Banyak pakar yang mengajukan berbagai definisi mengenai kerja. Grounlund mengartikan kinerja menjadi perilaku kerja yang ditandai dengan keluwesan gerak, ritmen serta urutan kerja yang selaras terhadap prosedur jadi didapatkan hasil yang mencukupi syarat kualitas, kecepatan jumlah (Herman, 2000, p.20)

Dalam membenahi serta menaikkan kinerja, dibutuhkan manajemen kerja yang mendukung semua aktivitas pengembangan serta pendayagunaan penilaian kerja, yang dinamakan dengan manajemen kerja. Kegunaan manajemen kinerja ini berguna untuk memperbaiki kinerja dan penyesuaian kompensasi dengan karyawan lain.

Kinerja seseorang terpengaruh dari motivasi individual untuk berinteraksi terhadap lingkungannya. Agar kinerja seseorang semakin terarah serta produktif, maka Peter M. Ducker dikutip oleh (Wachyudin, 2002, p.56) menyatakan bila bekerja memiliki lima dimensi, yaitu:

Pertama, dimensi fisiologis. Artinya, manusia akan bekerja dengan bermacam-macam tugas serta ritmen kecepatan yang diselaraskan terhadap kondisi fisiknya.

Kedua, dimensi psikologis. Artinya, seseorang akan memperoleh kepuasan jika pekerja lain menyukai pekerjaannya.

Ketiga, dimensi sosial. Artinya, hubungan sosial yang kurang baik dalam lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja seseorang.

Keempat, dimensi ekonomi. Artinya, imbalan jasa yang diterima tidak sejalan dengan jasa yang telah dilakukannya akan mempengaruhi karyawan dalam berprestasi.\

Kelima, dimensi keseimbangan. Artinya, apa yang didapatkan seseorang dari pekerjaan terhadap kebutuhan hidup bisa mendorong seseorang supaya berupaya semakin giat untuk memperoleh kepuasan kerja.

a) Unsur-unsur Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja dapat dinamakan menjadi proses penring sebagai upaya merawat serta menaikkan efektivitas tiap organisasi. Menurut (Hasibuan, 2002, p.56) unsur-unsur penilaian kinerja ada beberapa hal, antara lain:

- 1) Kesetiaan, yakni kesanggupan mematuhi, menjalankan serta mengamalkan suatu secara penuh kesadaran serta tanggung jawab. Hal ini terbukti dari sikap serta tingkah laku pegawai yang berkaitan pada aktivitas sehari-hari dan untuk menyelenggarakan tugas serta pekerjaan yang diberipadanya.
- 2) Prestasi kerja, yaitu hasil dari kerja yang diraih seseorang untuk melaksanakantugas serta pekerjaan yang diberikan padanya. Hal ini terpengaruh oleh kecakapan, keahlian, pengalaman serta kesungguhan pegawai dalam bekerja
- 3) Kedisiplinan, adalah kesanggupan karyawan untuk mentaati segala ketentuan yang berlaku di organisasi
- 4) Kreativitas, yakni kemampuan pegawai untuk mengembangkan serta mengemukakan gagasan yang ada untuk merampungkan sebuah pekerjaan maupun persoalan yang ada.
- 5) Kerjasama, yakni kemampuan pegawai dalam bekerja secara tim untuk merampungkan sebuah tugas maupun pekerjaan yang sudah ditentukan.
- 6) Kecakapan, yakni keahlian pegawai untuk mengatasi tugas atau pekerjaannya yang dipandang dari penyelenggaraan kerja sehari-hari
- 7) Tanggung jawab, yakni kesanggupan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan padanya dengan sebaik-baiknya sertatepat waktu dan berani mengambil resiko atas segala tindakan yang dilakukannya.

Dari unsur-unsur penilaian kerja tersebut, kemudian bisa disimpulkanbila, ketujuh unsur-unsur ini bisa memiliki pengaruh terhadap kinerja yang dilakukan pegawai dan prestasi pegawai sehingga bisa membawa hal positif atau negatif untuk perkembangan organisasi di waktu mendatang.

b) Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Tiffin dan Cornick terdapat dua golongan yang memiliki pengaruh terhadap kinerja seseorang dalam bekerja, yaitu:

- 1) Faktor internal, seperti keadaan fisik individu, sifat individu, karakter individu dan motivasi dari dalam diri individu.
- 2) Faktor eksternal, seperti sarana, waktu istirahat, lingkungan sosial, lama pekerjaan seseorang, gaji, *reward* atau apresiasi, struktur organisasi, pendidikan serta keluarga.

Sehingga, motivasi adalah suatu faktor terpenting dalam memiliki pengaruh terhadap kinerja seseorang. Sikap mau bekerja keras serta antusias muncul dari adanya motivasi dari dalam diri individu tersebut. Bila motivasi tidak timbul dari diri individu, kemudian hal ini berpengaruh terhadap organisasi yang menaunginya.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan bagian dari acuan peneliti melaksanakan penelitian jadi bisa memperbanyak teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang akan dilaksanakan. Berbagai penelitian yang sudah pernah dilakukan sebelumnya akan diuraikan di bawah ini;

1. Ageng Cahyo Wibisono (2017) pernah melakukan penelitian yang berjudul “Motivasi Kerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Trisakti”. Hasil penelitian ini memperlihatkan jika motivasi kerja pustakawan sudah ada di dalam diri seorang pustakawan dan dalam pelaksanaannya sudah cukup baik, sehingga membawa pengaruh positif bagi kinerja yang dilakukan di perpustakaan. Dapat disimpulkan jika, pustakawan mempunyai motivasi yang tinggi, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dilakukan pustakawan di perpustakaan yang akan membawa dampak positif bagi perkembangan perpustakaan ke masa yang akan datang.

Hasil penelitian ini mempunyai kesamaan tema dengan penelitian yang akan dilaksanakan ini yakni tentang motivasi kerja pustakawan. Namun yang membedakan penelitian ini terletak pada jenis metode penelitiannya. Metode yang digunakan oleh Ageng Cahyo Wibisono adalah kualitatif dengan teknik pengumpulan datanya adalah wawancara dan observasi, sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan teknik pengumpulan datanya adalah observasi, dan penyebaran angket.

2. Fadilla Khairunisa (2017) pernah melakukan penelitian yang berjudul “Motivasi Kerja Pustakawan Non Sarjana Ilmu Perpustakaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pustaka Kementerian Pertanian”. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pustakawan non sarjana ilmu perpustakaan, upaya yang dilakukan oleh perpustakaan Kementerian Pertanian dalam memberikan program pengembangan SDM, serta peran program pengembangan SDM bagi pustakawan di Pustaka Kementerian Pertanian.

Penelitiannya berjenis penelitian deskriptif dengan metode penelitian kualitatif. Hasil penelitiannya memperlihatkan jika faktor utama pendorong motivasi kerja pustakawan non sarjana ilmu perpustakaan adalah kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan harga diri,, kebutuhan berhubungan dengan pemustaka dan kondisi lingkungan kerja. Pengembangan SDM yaitu pemberian beasiswa tugas belajar bagi pustakawan yang dianggap giat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S2 maupun S3.

Kesamaan dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah sama-sama mengkaji tentang motivasi kerja pustakawan di perpustakaan. Perbedaan pada penelitian ini dengan penulis yaitu jenis dan metode penelitian yang digunakan. Kemudian lokasi penelitian yang berbeda. Selanjutnya, penelitian ini lebih memfokuskan pada pustakawan yang

mempunyai latar belakang non ilmu perpustakaan, sedangkan penelitian yang dilakukan penulis memfokuskan kepada pustakawan di perpustakaan UIN Sumatera Utara. Selanjutnya, objek penelitian yang berbeda. Objek penelitian Fadilla lebih fokus kepada pengembangan SDM di perpustakaan Kementerian Pertanian, sedangkan penulis berfokus kepada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sumatera Utara.

3. Reni Puspita (2015) pernah melakukan penelitian yang berjudul “Motivasi Kerja di Perpustakaan Bagi Pustakawan Lulusan Non Ilmu Perpustakaan”. Penelitian ini bertujuan untuk melihat motivasi kerja di perpustakaan bagi pustakawan lulusan non ilmu perpustakaan dan menguji berbagai faktor yang menjadi pendorong motivasi dalam bekerja di Perpustakaan Kementerian Kesehatan RI.

Penelitian ini berjenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Hasil penelitiannya memperlihatkan jika motivasi pustakawan lulusan non ilmu perpustakaan bekerja di perpustakaan Kemenkes RI adalah keinginan dari diri pustakawan sendiri untuk bekerja mengabdikan diri sebagai aparatur negara, pengembangan intelektual dalam bidang perpustakaan, kesehatan ataupun jenjang karir. Adapun faktor pendorong motivasi pustakawan dalam bekerja di perpustakaan Kemenkes RI adalah gaji atau tunjangan dan perjenjangan karir.

Kesamaan dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah sama-sama mengkaji tentang motivasi kerja pustakawan di perpustakaan. Perbedaan pada penelitian ini dengan penulis yaitu jenis dan metode penelitian yang digunakan. Kemudian lokasi penelitian yang berbeda. Selanjutnya, penelitian ini lebih memfokuskan pada pustakawan yang mempunyai latar belakang non ilmu perpustakaan, sementara itu penelitian yang dilakukan penulis memfokuskan kepada pustakawan di perpustakaan UIN Sumatera Utara.

4. Darti Daryanti, Rohanda dan Sukaesih (2013) pernah melakukan penelitian yang dituangkan dalam bentuk jurnal ilmiah berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi (BPAD) Propinsi Bengkulu”. Tujuan penelitian yaitu untuk menguji pengaruh motivasi kerja instrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.

Hasil penelitiannya memperlihatkan jika pengaruh motivasi kerja instrinsik dan ekstrinsik terhadap pegawai BPAD Provinsi Bengkulu secara stimulan ada pengaruh yang signifikan yang dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta dengan koefisien jalur yang positif, yang berarti semakin tinggi motivasi kerja instrinsik dan ekstrinsik, maka semakin tinggi juga kinerja pegawainya.

Persamaan penelitian ini dengan penulis adalah sama-sama mengkaji tentang motivasi kerja, dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Secara segi pembahasan juga menggunakan beberapa tokoh dan teori yang sama. Yang menjadi pembeda yaitu, penelitian ini menggunakan uji hipotesis T dan F, sedangkan penulis menggunakan uji hipotesis T saja. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif korelasional, sedangkan Darti Daryanti, Rohanda dan Sukaesih menggunakan metode survei eksplanatori. Subjek penelitian Daryanti yaitu Pegawai BPAD Provinsi Bengkulu, sedangkan peneliti subjek penelitian yaitu Pustakwan UIN Sumatera Utara.

5. Julian Wirano, Deetje Silangen Lasut dan Ardjunius Tabaga (2015) pernah melakukan penelitian yang dituangkan bentuk dalam jurnal ilmiah yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pustakawan Badan Perpustakaan Arsip dan Dokumentasi Provinsi Sulawesi Utara”. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan tentang kondisi motivasi kerja pustakawan di BPAD Provinsi Sulawesi Utara.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pustakawan BPAD Sulawesi Utara sudah baik karena telah mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, mampu bekerjasama secara tim dan mampu mengelola waktu sebaik mungkin (Wirano, Julian, 2015).

Kesamaan dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah sama-sama menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan membahas mengenai motivasi kerja serta kinerja pustakawan. Perbedaan penelitian ini dengan penulis yaitu Julius menggunakan SPSS 11.5 sebagai alat perhitungan frekuensi data, sedangkan penulis menggunakan SPSS 22 sebagai alat perhitungan frekuensi data. Kemudian, metode pengumpulan data hanya menggunakan angket saja sedangkan penulis menggunakan observasi, angket dan dokumentasi. Selanjutnya, Julius menggunakan metode deskripsi survei dengan pendekatan kuantitatif sedangkan penulis menggunakan metode deskriptif korelasional dengan pendekatan kuantitatif.

C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir yang baik akan menjabarkan secara teori korelasi antara variabel penelitian yang digunakan. Pendapat dari Uma Sukaran (Sugiono, 2011, p.60), kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimanakah teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting, kemudian pendapat dari Suriasumantri dalam (Sugiono, 2011, p.60), kerangka berpikir adalah penjelasan yang bersifat sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek penelitian.

Sesuai dengan pembahasan di atas, dapat ditarik kesimpulan jika kerangka berpikir merupakan penjelasan yang bersifat sementara secara konseptual mengenai keterkaitan korelasi pada setiap objek permasalahan sesuai dengan teori.

Setiap organisasi pasti mendambakan karyawan yang berkinerja baik supaya dapat mempermudah organisasi untuk berkembang dan bertahan terhadap persaingan-persaingan yang ada. Kinerja karyawan yang baik merupakan hasil dari motivasi kerja karyawan yang didapat baik dari dalam diri karyawan, maupun lingkungan kerja pustakawan.

Motivasi seringkali menjadi tolak ukur kinerja pustakawan. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik, maka akan mempunyai kinerja yang akan tinggi nantinya akan menguntungkan bagi organisasi tempat ia menaungi.

Setiap faktor yang meningkatkan ataupun menurunkan kinerja pustakawan saling mempunyai keterikatan atau berkorelasi, jadi kerangka pemikiran dalam penelitian akan menerangkan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pustakawan baik secara keseluruhan (simultran) dan individual (parsial).

Pendapat tersebut digunakan oleh peneliti menjadi alat ukur untuk variabel dependen yakni kinerja. Pernyataan tersebut jika disajikan berbentuk gambar adalah seperti di bawah ini;



Gambar2. Kerangka Berpikir

Motivasi Kerja (X) dan Kinerja Pustakawan (Y)

Deskripsi:

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan UIN Sumatera Utara” mempunyai dua variabel yakni motivasi kerja sebagai variabel bebas dan kinerja pustakawan sebagai variabel terikat. Variabel bebas mempunyai lima indikator yang akan diteliti berdasarkan teori hierarki Abraham Maslow (1945) yakni kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Sedangkan variabel Y mempunyai tujuh indikator yang akan diteliti oleh penulis berdasarkan unsur-unsur penilaian kinerja dari Hasibuan (2002) yaitu, kesetiaan, prestasi kerja, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kecakapan, dan tanggung jawab.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pengembangan dari korelasi antar variabel yang saling memberikan pengaruh dengan sebuah perkiraan. Artinya, hipotesis akan menjadi “thesis” apabila kebenarannya sudah dibuktikan melalui sebuah penelitian (Ahmad, 2009). Jadi dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis seperti di bawah ini:

H_a = Ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pustakawan

H_0 = Tidak ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pustakawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini akan menggunakan metode deskriptif korelasional dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif datanya berupa angka yang digunakan untuk menganalisis korelasi antar variabelnya. Digunakannya pendekatan kuantitatif karena datanya merupakan analisa pengaruh antar variabel yang berbentuk angka. Pada penelitian yang dilakukan oleh penulis akan menerangkan korelasi sebab akibat dari variabel yang akan diteliti.

Metode deskriptif korelasional yaitu metode yang mendeskripsikan mengenai korelasi dua variabel ataupun lebih untuk mengukur seberapa jauh varian dalam satu variabel berkorelasi dengan varian variabel yang lainnya (Sudjana, 2007, p.77).

B. Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan di perpustakaan UIN Sumatera Utara yang beralamat di Jl. Williem Iskandar Pasar V, Medan Estate. Pengambilan lokasi ini dikarenakan penulis merupakan mahasiswa UIN Sumatera Utara yang sebelumnya sudah melihat perkembangan perpustakaan dari waktu ke waktu. Selain itu, perpustakaan ini sangat mudah dijangkau oleh penulis. Setelah penulis menentukan tempat penelitian, penulis melakukan jadwal penelitian berkisar dari bulan Mei 2020 hingga selesai.

C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

a) Populasi

Dalam suatu penelitian, populasi ialah istilah yang sangat populer dan sangat digunakan dalam berbagai disiplin ilmu. Menurut (Sugiono, 2014,

p.297), populasi yaitu area perluasan yang terdiri dari objek maupun subjek yang mempunyai atribut dan karakter khusus tertentu yang peneliti tentukan agar di kemudian hari dapat dipelajari dan diberikan kesimpulan. Dalam penelitian ini populasinya yaitu semua pustakawan di perpustakaan UIN Sumatera Utara sebanyak 10 orang. (<https://digilib.uinsu.ac.id>)

b) Sampel

Sampel dalam suatu penelitian ialah representasi dari populasi. Pendapat dari (Arikunto, 2006, p.131), sampel diartikan dengan wakil dari populasi yang akan diteliti. Hal tersebut senada dengan pendapatnya (Sugiono, 2014, p.149), sampel merupakan wakil dari jumlah populasinya. Jumlah anggota sampel banyak dinyatakan dengan ukuran sampel. Banyaknya sampel yang diharapkan 100% merepresentasikan populasi adalah sama dengan banyaknya populasi. Penelitian ini hanya memiliki populasi sebanyak 10 orang saja, maka dari itu jumlah sampel yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi.

c) Teknik Sampling

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel yang berguna untuk menetapkan jumlah sampel yang digunakan dalam sebuah penelitian (Sugiono, 2014, p.217). Dalam hal ini teknik sampling jenuh digunakan untuk pengambilan sampel yaitu teknik penentuan sampel jika menggunakan seluruh anggota populasinya. Hal tersebut dilakukan untuk jumlah sampel yang tidak lebih dari 30 orang. Sensus merupakan istilah lain dari sampel jenuh, yang artinya seluruh populasinya digunakan menjadi sampel penelitian. (Sugiono, 2014, p.85)

D. Kerangka Operasional

Kerangka operasional merupakan berbagai variabel yang dimasukkan dalam penelitian. Tujuannya yaitu untuk mengantisipasi adanya kesalahan dalam penelitian. Adapun definisi operasional yang akan digunakan akan dijabarkan di bawah ini;

Tabel 1. Kerangka Operasional

Variabel	Indikator
<i>Motivasi Kerja</i> (X)	1. Kebutuhan Fisik
	2. Kebutuhan Rasa Aman
	3. Kebutuhan Sosial
	4. Kebutuhan Penghargaan
	5. Kebutuhan Aktualiasi Diri

<i>Kinerja Pustakawan</i> (Y)	1. Kesetiaan
	2. Prestasi Kerja
	3. Kedisiplinan
	4. Kreativitas
	5. Kerjasama
	6. Kecakapan
	7. Tanggung jawab

1) *Motivasi Kerja (Variabel independent /X)*

Pada variabel (X) atau dinamakan juga dengan variabel bebas. Pada penelitian ini motivasi kerja yang mengukur sejauh mana berbagai faktor yang memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja pustakawan di perpustakaan UIN Sumatera Utara. Untuk mengukur variabel ini menggunakan teori hierarki Abraham Maslow (1945) adalah kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

2) *Kinerja Pustakawan (Variabel dependent/Y)*

Pada variabel (Y) atau dinamakan juga dengan variabel terikat. Pada penelitian yaitu kinerja pustakawan yang mengukur sejauh mana berbagai

faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja pustakawan di perpustakaan UIN Sumatera Utara., baik itu faktor dari dalam maupun luar diri individu. Untuk mengukur variabel ini menggunakan teori Hasibuan (2002) mengenai unsur-unsur penilaian kinerja yaitu kesetiaan, prestasi, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kecakapan, dan tanggung jawab.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi yaitu sebuah metode dengan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap hal yang nampak dalam objek penelitian. Observasi ini akan melakukan pengumpulan data dengan observasi langsung mengenai objek yang akan diteliti (Ahmad, 2009, p.58).

Penelitian ini akan menggunakan jenis observasi langsung terhadap lokasi penelitian di Perpustakaan UIN Sumatera Utara mengenai motivasi kerja dan kinerja pustakawan. Metode observasi berguna untuk mendapatkan data dan proses ketika responden mengisi angket.

2. Angket

Merupakan sebuah teknik pengumpulan data dengan memberi serangkaian pernyataan yang sudah dibuat selanjutnya disebarluaskan pada respondennya untuk mendapatkan data yang dibutuhkan (Arikunto, 2006, p.151).

Penelitian ini akan menggunakan angket berjenis tertutup yaitu pertanyaan yang telah mempunyai pilihan jawaban yang respondennya dapat langsung memilih jawabannya. Selain jawaban yang sudah disediakan responden tidak bisa memberikan jawaban yang lainnya.

Penggunaan angket bertujuan untuk mengukur motivasi kerja dan kinerja dari pustakawan. Dalam pengisian angket, pustakawan diarahkan agar memberikan jawaban sesuai dengan kondisi yang dialami sebenarnya. Data yang didapatkan dari angket yaitu skor motivasi kerja dan kinerja pustakawan

Penelitian ini menggunakan angket skala likert, yaitu skala yang bertujuan untuk mengetahui sikap, ide dan persepsi individu ataupun sekumpulan individu mengenai gejala sosial. gejala sosial ini sudah ditentukan sebagai variabel penelitian. Kemudian dalam prosedurnya ditentukan skor atas dari masing-masing pernyataan dalam angket yang disebar. Jawabannya terbagi menjadi lima kategori penilaian yang mana setiap pernyataan diberikan nilai 1-5. (Djaali, 2008, p.28)

Tabel 2. Skor Penilaian Angket

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Supaya dapat memperoleh hasil penelitian yang memuaskan, maka penulis membuat kisi-kisi penelitian. Kisi-kisi pertanyaan ini meliputi 2 (dua) variabel yaitu motivasi kerja dan kinerja pustakawan. Kuesioner disajikan dengan 20 pernyataan yang meliputi 10 pernyataan mengenai motivasi kerja dan 10 item pernyataan untuk kinerja pustakawan. Tujuan kisi-kisi kerja supaya dalam menyusun instrumen lebih sistematis dan mudah dipahami, dikontrol dan dikoreksi. Berikut ini adalah kisi-kisi angket dalam penelitian ini yaitu.

Tabel 3. Kisi-kisi Angket

Variabel	Indikator	Nomor Pertanyaan
<i>Motivasi Kerja</i> (X)	1. Kebutuhan Fisik	1,2
	2. Kebutuhan Rasa Aman	3,4
	3. Kebutuhan Sosial	5,6,7,8
	4. Kebutuhan Penghargaan	9,10,11,12
	5. Kebutuhan Aktualisasi Diri	13,14,15
<i>Kinerja Pustakawan</i> (Y)	1. Kesetiaan	1,2
	2. Prestasi Kerja	3,4
	3. Kedisiplinan	5,6,7
	4. Kreativitas	8,9
	5. Kerjasama	10,11
	6. Kecakapan	12,13,14
	7. Tanggungjawab	15,16,17

3. Wawancara Terstruktur

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan bertanya jawab yang dilakukan secara lisan dan berjalan satu arah, yang berarti pertanyaan diberikan oleh pewawancara dan yang diwawancarai memberikan jawabannya (Abdurrahmat, 2006, p.105). Penelitian ini menggunakan wawancara terstruktur yang berarti jika peneliti telah mengetahui secara pasti mengenai informasi yang akan didapatkan. Melalui wawancara terstruktur ini respondennya akan diberikan pertanyaan yang sama dan pengumpul datanya

menulis apa jawaban yang diberikan. Sehingga, sebelum peneliti melaksanakan wawancara ia sudah menyusun instrument penelitian berupa pernyataan yang dibuat secara tertulis yang mana juga alternative pertanyaannya telah dipersiapkan.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data ialah proses penelitian yang dilaksanakan sesudah seluruh data yang dibutuhkan sudah terpenuhi. Teknik analisis data kuantitatif ini berbantuan program SPSS 22 yang berguna untuk memperoleh data statistik secara tepat sehingga menghasilkan *output* yang diinginkan oleh pengambil keputusan. Berikut analisis data yang digunakan dalam penelitian ini;

1. Analisis Statistik Deskriptif

Bertujuan untuk menganalisis data satu persatu berdasarkan atas jawaban responden yang dikumpulkan dari angket yang sudah diisi oleh respondennya selama penelitian. Deskripsi datanya akan menyajikan *mean*, *median*, *modus* dan standar deviasi.

2. Uji Normalitas Data

Pengujian ini dilaksanakan sebelum menguji hipotesisnya. Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menguji apakah data yang sudah terkumpul mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Uji normalitasnya dilakukan dengan uji Kolmogorov Smirnov, karena pengujian ini akan semakin valid dan efektif jika jumlah sampelnya sedikit. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 9 responden jadi penggunaan uji Kolmogorov Smirnov dipandang tepat.

3. Uji Hipotesis

Uji T juga banyak dinamakan dengan uji individual yaitu sebuah pengujian yang tujuannya adalah untuk mengetahui bagaimanakah

pengaruh dari setiap variabel eksogen secara parsial terhadap variabel endogen. Pada penelitian ini, uji T dilaksanakan untuk menguji pengaruh yang signifikan antara variabel independen yakni motivasi kerja terhadap variabel dependennya yakni kinerja pustakawan. Uji ini dilakukan dengan melihat perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel}

Apabila nilainya $t_{hitung} > t_{tabel}$ dalam taraf kepercayaan 5% (0.05) maka terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen begitupun sebaliknya. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o . Kemudian jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka menolak H_a dan menerima H_o

G. Teknik Keabsahan Data

Baik buruknya instrumen penelitian, ditentukan dengan taraf kesalahan dan keandalan data. Uji coba instrument penelitian berguna untuk mengukur validitas dan reabilitas data dengan begitu akan mengetahui jika data tersebut layak atau tidaknya digunakan untuk mengumpulkan data pada pustakawan UIN Sumatera Utara. Adapun uji coba instrumen dalam penelitian ini yaitu:

1. Uji Validitas

Pengujian ini dilaksanakan untuk memastikan kemampuan sebuah skala untuk menguji konsep yang dimaksud. Kegunaan dari pengujian ini yaitu untuk menguji apakah semua butir yang ada pada angket dapat memberikan jawaban yang tepat sesuai dengan yang kita teliti. Kegunaan dari uji validitas adalah untuk menguji tingkat kevalidan angket penelitian. Jika angket valid, maka pertanyaan dalam angket tersebut mampu menerangkan sesuatu yang akan diukur oleh angketnya (Ghozali, 2011, p.52). Validitas pada penelitian ini menjelaskan tingkat keakuratan alat ukur penelitian terhadap isi ataupun makna yang sebenarnya dari apa yang diukurinya.

Dalam penelitian ini, untuk mengukur validitas dilaksanakan berbantuan aplikasi SPSS versi 22, untuk mendapatkan hasil yang lebih tepat dengan taraf signifikansi 0,05 dengan ketentuan yang digunakan seperti di bawah ini:

- 1) Apabila nilainya $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka instrumennya berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dikatakan valid
- 2) Apabila nilainya $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka instrumennya tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dikatakan tidak valid

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas bertujuan untuk menguji sebuah angket yang sebagai indikator dari variabel. Angket akan dinyatakan reliabel ataupun handal apabila jawaban dari respondennya sama ataupun stabil dari waktu ke waktu (Muhidin, 2011, p.110-111). Reabilitas yang tinggi memperlihatkan jika indikator yang memiliki konsistensi tinggi dalam menguji variabel penelitiannya. Indikator pengukuran reabilitas yaitu *Cronbach Alpha* (α) $> 0,60$ jadi dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika nilainya $r < 60$ maka instrumentnya dikatakan tidak reliabel.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Objek Penelitian

- 1) Gambaran Umum Perpustakaan UIN Sumatera Utara
 - a) Sejarah Singkat Perpustakaan UIN Sumatera Utara

Pada tahun 1973 tepatnya pada tanggal 19 November perpustakaan UIN Sumatera Utara mulai dibangun sebagai Perpustakaan Akademik yang dinamakan dengan “Perpustakaan Marah Halim”. Pemilihan namanya berdasarkan tokoh pendirinya yakni Bridgen H. Marah Halim Harahap yang saat itu menjabat sebagai Gubernur KDH Tk. I Provinsi Sumatera Utara. Kemudian Prof. DR. H.A. Mukti Ali selaku Menteri Agama RI meresmikan perpustakaan tersebut yang bertempat di Jalan Sutomo No. 1 Medan.

Koleksi perpustakaan yang terus berkembang dengan pesat, maka perpustakaan ini pun dipindah ke lantai II Masjid Ulul Albab IAIN-SU yang dinamakan dengan “Perpustakaan IAIN SU Medan”.

Pada awalnya, Universitas ini hanya mengelola 5 (lima) perpustakaan saja, dan yang menjadi perpustakaan induk adalah Perpustakaan Marah Halim yang terletak di lantai II Masjid Ulul Albab, Perpustakaan Fakultas Tarbiyah, Perpustakaan Fakultas Syariah, Perpustakaan Fakultas Dakwah dan Perpustakaan Ushuluddin.

Semua perpustakaan yang ada tersebut kemudian dilebur dan seluruh koleksinya dijadikan satu di perpustakaan induk berdasarkan kebijakan Rektor IAIN-SU pada tanggal 14 Juli 1995. Semenjak itu, IAIN memiliki satu perpustakaan Umum. Pada tahun yang sama, kampus IAIN-SU yang semula berada di Jl. Sutomo No. 1 Medan dipindahkan ke Jl. William Iskandar Pasar V Medan Estate, maka perpustakaan IAIN SU pun ikut dipindah dari lantai II Masjid Ulul Albab Sutomo ke lantai III gedung

perkuliahan Fakultas Tarbiyah di Jalan William Iskandar. Jumlah koleksi dan pengguna yang terus meningkat, berakibat pada daya beban gedung lantai III yang semakin berat, maka pada tahun 1998 perpustakaan dipindah ke lantai 1 gedung yang sama.

Perpustakaan IAIN SU mempunyai gedung sendiri dengan bangunan tiga lantai dengan keseluruhan luas bangunan 3000 m². Pada tahun 2003. Kemudian DR. H. Said Agil Munawwarselaku Menteri Agama RI meresmikan gedung tersebut. Dengan pembangunan gedung pascasarjana yang terletak di Jl. Karya Helvetia untuk pelaksanaan pembelajaran bagi mahasiswa Magister dan Doktorat, maka dibangun juga perpustakaan cabang yang ditempatkan di ruang perkantoran di lantai I. Perubahan nama IAIN-SU menjadi UINSU terjadi pada tahun 2015, sehingga nama perpustakaan pun berubah menjadi Perpustakaan UINSI dan menjadi sumber informasi bagi seluruh civitas akademika sampai saat ini.

b) Visi dan Misi Perpustakaan UIN Sumatera Utara

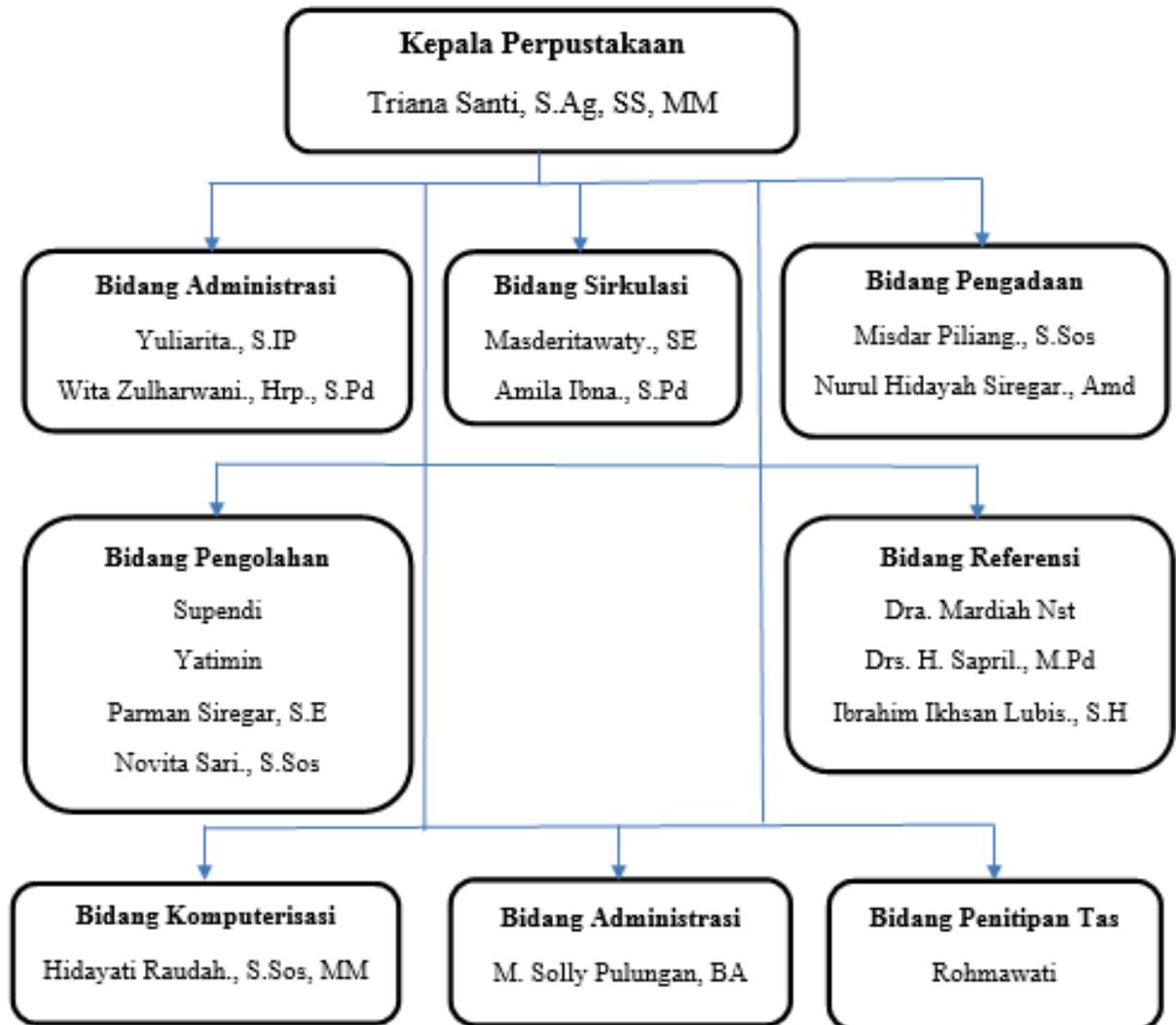
Visi Perpustakaan UIN Sumatera Utara

Menjadi pusat informasi berbasis riset dan teknologi informasi di Asia Tenggara berdasarkan nilai-nilai Islam dan meningkatkan daya saing di era digital pada tahun 2022.

Misi Perpustakaan UIN Sumatera Utara

1. Meningkatkan kebutuhan koleksi perpustakaan yang berkualitas dan relevan
2. Mengembangkan repository yang *open access*
3. Menyelenggarakan pelayanan prima yang memenuhi standar pelayanan minimum
4. Mengembangkan sistem otomasi perpustakaan yang standar
5. Mengembangkan kompetensi kepustakawanan yang bersertifikasi
6. Mengembangkan *Total Quality Management* dalam pengelolaan perpustakaan yang terakreditasi

7. Mengembangkan kerjasama dengan lembaga-lembaga terkait yang relevan, baik pada tingkat nasional maupun Asia Tenggara.
- c) Struktur Organisasi Perpustakaan UIN Sumatera Utara



Gambar 3. Struktur Organisasi Perpustakaan UIN Sumatera Utara

d) Layanan Perpustakaan

Perpustakaan UIN Sumatera Utara merupakan perpustakaan yang sudah menggunakan sistem layanan terbukayang berarti setiap pengguna perpustakaan dapat mengakses koleksi yang ada secara langsung di perpustakaan yang bisa memudahkan pengguna dalam mencari koleksi secara optimal. Adapun layanan-layanan di perpustakaan UIN Sumatera Utara, yaitu:

- a) Layanan Baca di Tempat
- b) Layanan Sirkulasi
- c) Layanan Referensi
- d) Layanan Katalog Online
- e) Layanan Jurnal Elektronik
- f) Layanan Kotak Saran
- g) Layanan Administrasi
- h) Layanan Penitipan Tas
- i) Layanan *Fotocopy*
- e) Koleksi Perpustakaan UIN Sumatera Utara

Sekarang ini perpustakaan UIN Sumatera Utara sudah mempunyai koleksi-koleksi yang beragam yang sesuai dengan kebutuhan informasi pengguna perpustakaan. Adapun jenis-jenis koleksi perpustakaan tercantum dalam tabel.

Tabel 4. Koleksi Perpustakaan UIN Sumatera Utara

No.	Jenis Koleksi	Jumlah Judul	Judul Eksemplar
1.	Buku Teks	13.952 judul	54.063 eksemplar
2.	Buku Fiksi	49 judul	157 eksemplar
3	Buku Non Fiksi	13.903 judul	53.906 eksemplar
4.	Koleksi Notebook	418 judul	-
5.	Buku Referensi	477 judul	1.604 eksemplar

f) Tata Tertib Perpustakaan UIN Sumatera Utara

1) Jam Layanan

Hari Senin sampai Sabtu buka mulai dari pukul 07.30 – 16.00 WIB.

- 2) Setiap pengunjung wajib mengisi absensi
- 3) Menyimpan tas dan barang berharga seperti dompet, laptop dan lain sebagainya di tempat penitipan. Jika terjadi kehilangan bukan menjadi tanggung jawab pihak pengelola.
- 4) Menjaga ketenangan, ketertiban dan kebersihan perpustakaan
- 5) Ketika sedang berada di ruang baca perpustakaan, maka pengunjung tidak diperkenankan untuk;
 - a. Membuat kegaduhan dan mengganggu pengunjung yang lain;
 - b. Merobek, mencoret dan merusak bahan pustaka;
 - c. Makan dan minum serta merokok
 - d. Membuang sampah sembarangan
- 6) Ketika meminjam. Mengembalikan, dan memperpanjang masa pinjaman, maka pengunjung harus:
 - a. Memperlihatkan KTA perpustakaan
 - b. Dilarang menggunakan identitas orang lain

- c. Bagi mahasiswa D3 dan S1 diperkenankan meminjam koleksi umum paling banyak 2 (dua) eksemplar dalam jangka waktu peminjaman 7 (tujuh) hari dan bisa memperpanjang sekali saja
 - d. Bagi mahasiswa S2, pegawai dan dosen diperkenankan meminjam koleksi umum paling banyak 4 (empat) eksemplar dalam batas waktu peminjaman 14 hari dan bisa memperpanjang sekali saja.
 - e. Menunggu antrian dengan sabar ketika meminjam dan mengembalikan buku
 - f. Segera melaporkan pada petugas perpustakaan apabila bahan pustaka dan KTA hilang.
- 7) Surat Keterangan Bebas Pustaka
- a. Menyerahkan bukti setor bebas pustaka dari bank yang ditunjuk
 - b. Menyediakan surat pengantar dari kepala bagian fakultas masing-masing
 - c. Menyerahkan karya ilmiah berbentuk *softcopy* dengan format PDF
- 8) Sanksi
- a. Jika terlambat dalam mengembalikan akan didenda Rp. 500,- per hari
 - b. Menghilangkan ataupun merusak buku, maka harus mengganti buku yang sama atau sejenis. Jika tidak, maka mengganti biaya sesuai dengan harga bukunya.

B. Deskripsi Hasil Penelitian

1) Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen

a. Uji Validitas Instrumen

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah datanya valid ataupun tidak. Jumlah sampelnya sebanyak 10 orang dengan 32 pernyataan pada variabel motivasi kerja (X) memiliki 15 item pernyataan dan untuk variabel kinerja pustakawan (Y) memiliki 17 item pernyataan.

Dikatakan valid jika instrument tersebut bisa digunakan untuk mengukur apa yang semestinya diukur. Supaya mendapatkan hasil yang terarah, dengan tingkat signifikansinya 0.05 maka ketentuan yang digunakan yaitu:

- a) Apabila nilainya $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumennya berhubungan signifikan terhadap skor total atau dikatakan valid
- b) Apabila nilainya $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumennya tidak berhubungan signifikan terhadap skor total atau dikatakan tidak valid

Skor r_{hitung} terlihat dalam kolom *corrected item-total correlation*, taraf sig. 0,05 dengan $df = n-2$, dimana n merupakan jumlah sampel dari $df = 10-2 = 8$, jadi mendapatkan nilai $r_{tabel} = 0,6319$. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dinyatakan valid. Pengujian dilakukan dengan berbantuan SPSS versi 20 yang hasilnya akan disajikan dalam tabel di bawah ini;

Tabel 5. Uji Validitas Variabel X (Motivasi Kerja)

Nomor Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1	0,838	Instrumennya valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 10$ dalam tingkat signifikansi 5% (0,05) jadi mendapatkan $r_{tabel} =$ 0,6319	Valid
X2	0,711		Valid
X3	0,690		Valid
X4	0,746		Valid
X5	0,786		Valid
X6	0,832		Valid
X7	0,699		Valid
X8	0,787		Valid
X9	0,750		Valid
X10	0,729		Valid
X11	0,730		Valid
X12	0,707		Valid
X13	0,783		Valid
X14	0,646		Valid
X15	0,698		Valid

Tabel di atas memperlihatkan hasil pengujian validitas motivasi kerja, dapat dijelaskan jika nilai r_{tabel} dengan uji sampel $N=10$, tingkat kebebasan (df) = 8 dan taraf signifikansi 5% (0.05), jadi mendapatkan nilai r_{tabel} 0.6319. Dari hasil pengujian di atas terlihat bahwa semua variabel X (Motivasi Kerja dinyatakan valid).

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Pustakawan)

Nomor Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y1	0,660	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 10$ dalam tingkat signifikansi 5% (0,05) jadi diperoleh r_{tabel} $= 0,6319$	Valid
Y2	0,644		Valid
Y3	0,619		Tidak Valid
Y4	0,706		Valid
Y5	0,634		Valid
Y6	0,499		Tidak Valid
Y7	0,668		Valid
Y8	0,542		Tidak Valid
Y9	0,697		Valid
Y10	0,645		Valid
Y11	0,710		Valid
Y12	0,631		Valid
Y13	0,710		Valid
Y14	0,653		Valid
Y15	0,853		Valid
Y16	0,653		Valid
Y17	0,590		Tidak Valid

Dari tabel hasil pengujian variabel Kinerja Pustakawan maka dapat disimpulkan bahwa dari 17 ada 13 butir yang valid dan 4 butir yang tidak

valid. Item yang tidak valid terdapat dalam Y3, Y6, Y8 dan Y17. Berdasarkan $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana r_{tabel} untuk $n=10$ dengan $df = n-2$ menjadi 8 yaitu 0,6319 kemudian r_{hitung} terlihat dalam kolom *corrected item total correlation*. Ketentuan dalam pengujian regresi sederhana adalah hasil yang tidak valid dapat digunakan dalam penelitian.

b. Uji Reabilitas

Alat ukur untuk menguji reabilitas penelitian ini yaitu *cronbach alpha*. Reabilitas yang digunakan dipandang sudah cukup memuaskan apabila $> 0,06$ (dalam *output* SPSS terlihat dalam nilai alpha).

Tabel 7. Hasil Reabilitas Variabel X (Motivasi Kerja)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.798	15

Tabel di atas memperlihatkan nilai Cronbach's Alpha variabel motivasi kerja yaitu 0.732. Sehingga dapat ditarik kesimpulan jika pertanyaan dalam angket yang digunakan sudah reliabel, karena nilainya *cronbach's alpha* $> 0,06$.

Sedangkan untuk variabel kinerja pustakawan hasil pengujiannya akan ditampilkan pada tabel di bawah ini;

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.751	17

Tabel diatas memperlihatkan nilai *cronbach's alpha* variabel Y sebesar 0,219. Jadi dapat ditarik kesimpulan jika pertanyaan dalam angketnya reliabel karena nilainya *cronbach's alpha* > 0,06.

Hal tersebut memperlihatkan jika semua butir pertanyaannya akan menghasilkan data yang konsisten yang artinya apabila pertanyaannya diberikan kembali maka akan mendapatkan jawaban yang sama dengan jawaban yang sama dari jawaban yang sebelumnya.

2) Uji Normalitas

Dalam hal ini *Kolmogrov Smirnov* digunakan untuk menguji normalitas data penelitian dengan tingkat signifikansinya 0,05. Data akan diartikan mempunyai distribusi normal jika nilai signifikansinya > 0,05 dan apabila datanya tidak terdistribusi dengan normal maka nilai signifikansi < 0,05. Pengujian ini bertujuan untuk menguji normalitas distribusi sebaran nilai variabel jika ada penyimpangan. Hasil dari uji normalitas akan disajikan di bawah ini;

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas *Kolmogrov Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

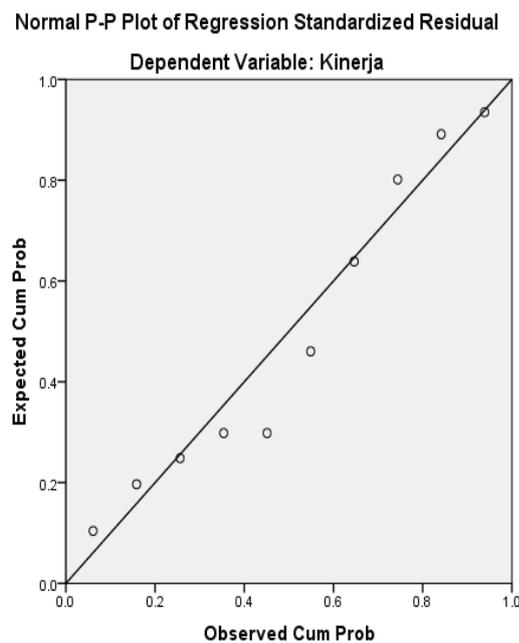
		Unstandardized Residual
N		10
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.41447427
Most Extreme Differences	Absolute	.213
	Positive	.213
	Negative	-.116
Kolmogorov-Smirnov Z		.673
Asymp. Sig. (2-tailed)		.756

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tabel di atas memperlihatkan jika nilai signifikansinya $0.756 > 0.05$. Dengan demikian, maka bisa ditarik kesimpulan jika datanya mempunyai distribusi yang normal.

Kemudian datanya dapat terlihat juga dari grafik, apabila titiknya tersebar disekitar garis dan mengikuti arah dari garis diagonalnya, maka datanya tersebut sudah normal.



Gambar 4. Uji Normalitas

Gambar di atas memperlihatkan jika titiknya tersebar disekitar garis dan mengikuti arah garis diagonalnya, jadi dapat ditarik kesimpulan jika datanya berdistribusi normal.

3) Uji Linearitas

Pengujian linearitas dilakukan dengan berbantuan SPSS dengan *test for linearity* dan rumus Anova dengan tingkat signifikansi 0,05. Syarat dapat dinyatakan berkorelasi linear yang baik jika dua variabel mempunyai nilai Sig. $> 0,05$. Tujuan pengujian linearitas untuk menguji korelasi antara variabel bebasnya dengan variabel terikatnya dengan bentuk linier ataupun tidak.

Tabel 10. Hasil Uji Linearitas

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pustakawan * Motivasi Kerja	(Combined)	61.100	6	10.183	12.220	.033
	Linearity	45.593	1	45.593	54.712	.005
	Deviation from Linearity	15.507	5	3.101	3.722	.154
	Within Groups	2.500	3	.833		
	Total	63.600	9			

Tabel di atas memperlihatkan jika nilai signifikansi dalam *combined* adalah 0,033 yang berarti nilainya $< 0,05$, Jadi dapat diberikan kesimpulan jika variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) mempunyai korelasi yang linear.

Pada nilai signifikansi (Sig) dalam *Deviation from Linearity* secara signifikansi sebesar 0,154. Sehingga dapat ditarik kesimpulan jika terdapat korelasi yang linear secara signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

4) Teknik Analisis Data

a) Uji Regresi Sederhana

Regresi linear sederhana yakni alat yang digunakan untuk menguji sejauh mana pengaruh dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependennya. Analisis datanya akan menggunakan regresi linear sederhana karena variabel dalam penelitian ini baik variabel bebas ataupun variabel terikatnya masing-masing hanya ada satu variabel.

Tabel 11. Uji Regresi Sederhana

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pustakawan

b. All requested variables entered.

Pada Variabeles Entered/Removed menerangkan mengenai variabel yang digunakan dan metode yang digunakan dalam analisis regresi sederhana. Dalam hal ini, motivasi kerja adalah variabel X dan Kinerja Pustakawan adalah variabel Y dan metode regresinya menggunakan enter.

b) Uji Hipotesis

Hasil dari pengujian hipotesisnya akan diuraikan di bawah ini;

a. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji hipotesis parsial digunakan untuk membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Ketentuan yang digunakan adalah apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka menolak H_0 dan menerima H_a . Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka menerima H_0 dan menolak H_a .

Adapun rumus yang digunakan untuk mencari nilai t_{tabel} yaitu $\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$ dengan tingkat kebebasan (df) = $n - 2 = 8$. Dengan demikian, nilai t_{tabel} merujuk pada tabel t sebesar 2,306.

Tabel 12. Hasi Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	81.744	4.899		16.687	.000
Motivasi	.355	.079	.847	4.501	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel di atas memperlihatkan jika nilai signifikansinya adalah 0,002. Artinya $0,002 < 2,306$ jadi kesimpulannya yaitu menolak H_0 dan menerima H_a , dalam artian jika “Terdapat pengaruh antara motivasi kerja (X) terhadap kinerja pustakawan (Y)”.

Dilihat dari nilai t_{hitung} bernilai $4,501 > 2,306$ jadi kesimpulannya yaitu menolak H_0 dan menerima H_a , artinya “Ada pengaruh antara motivasi kerja (X) dan kinerja pustakawan (Y).”

b. Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Koefisiensi determinasi (R^2) ini menguji seberapa mampu model dalam menjelaskan varian dari variabel terikatnya. Tujuan uji koefisiensi determinasi (R^2) untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya dengan menggunakan perentasi. Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya mengacu dengan nilai R Square atau R^2 yang akan ditampilkan dalam tabel berikut;

Tabel 13. Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 ^a	.717	.681	1.50028

Tabel di atas memperlihatkan jika nilainya R^2 sebesar $0,717 = 71,7\%$. Hal tersebut memperlihatkan jika variabel motivasi kerja mempengaruhi 71.7% terhadap kinerja karyawan, kemudian sisanya yaitu 28.3% disebabkan oleh pengaruh dari variabel independen lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

c) Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai

Hasil perhitungan memperlihatkan jika hipotesis pertama yaitu motivasi kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sumatera Utara. Hal tersebut terbukti dengan nilai yang didapatkan t_{hitung} yaitu 4,501 dan t_{tabel} yaitu 2,306 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) serta nilai dari signifikansinya adalah $<0,05$.

Pada hasil uji koefisiensi determinasi (R^2) menunjukkan angka 71,7% yang artinya bahwa adanya sumbangan motivasi kerja terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sumatera Utara, dan sisa sebanyak 28,3% mendapatkan pengaruh dari variabel independen lain diluar penelitian ini.

Hasil dari uji hipotesisnya pun menguatkan pendapatnya Abraham Maslow, teori Hierarki yang dikutip oleh (Mangkunegara, 2012, p.76) jika kebutuhan mendasar dari seorang manusia haruslah dipenuhi lebih dahulu, kemudian baru naik ke tingkat yang lebih tinggi dan seterusnya sampai yang bersangkutan dapat mengaktualisasikan dirinya. Artinya, tak akan mungkin seseorang dapat mencapai puncak yang lebih tinggi dalam arti disini yaitu “aktualisasi diri”, jika kebutuhan lain tidak dapat terpenuhi. Titik temu dari korelasi motivasi kerja dan kinerja yaitu jika motivasi yang tinggi akan mempengaruhi tingginya hasil kerja dan termotivasi untuk berusaha yang lebih tinggi lagi supaya mencapai produktivitas kerja. Pada saat keadaan tersebut tidak tercapai, maka produktivitasnya akan menurun.

Berdasarkan hasil observasi, bagaimana motivasi kerja secara simultan mempengaruhi kinerja pustakawan Perpustakaan UIN Sumatera Utara, kondisi ini terjadi hampir sama dengan pendapatnya (Wibowo, 2011, p.389) jika motivasi bisa dipastikan memberikan pengaruh terhadap kinerja, meskipun hal tersebut bukan menjadi faktor satu-satunya dalam pembentukan kinerja. Pembuktian dari penelitian ini adalah terlihat dari

hasil test for linearity yang dilakukan dengan rumus Anova dengan tingkat signifikansi sebesar 0.05, hasilnya memperlihatkan jika nilai signifikansinya yaitu 0.33, yang artinya nilai tersebut < 0.05 jadi dapat disimpulkan jika terdapat korelasi yang linear secara signifikan antara variabel Motivasi Kerja dengan variabel Kinerja Pustakawan

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Sesuai dengan hasil penelitian skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan UIN Sumatera Utara” melalui penyebaran angket kepada seluruh pustakawan Perpustakaan UIN Sumatera Utara, maka dapat diberikan kesimpulan antara lain:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sumatera Utara secara stimulan ada pengaruh yang signifikan yang diperlihatkan dari hasil $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan dengan koefisien positif, yang berarti jika semakin besar motivasi kerja maka semakin tinggi juga kinerja pustakawan.
2. Secara keseluruhan, motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi berbagai komponen dari variabel kinerja pustakawan yang meliputi kesetiaan, prestasi, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kecakapan dan tanggung jawab yang ditunjukkan dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$.
3. Hasil dari jawaban responden memperlihatkan jika kinerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sumatera Utara termasuk dalam kategori yang baik, dibuktikan dengan hasil analisis terhadap berbagai indikator penilaian kerja. Kecenderungan jawaban respondennya adalah jika mereka dapat menyelesaikan pekerjaannya secara baik dan tepat waktu sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diembang oleh masing-masing pustakawan.
4. Dari hasil uji validitas, pada variabel X (Motivasi Kerja) semua item pertanyaan yang dinyatakan valid. Sedangkan hasil uji validitas pada variabel Y (Kinerja Pustakawan) memiliki 4 item pertanyaan yang tidak valid dan 13 item pertanyaan yang dinyatakan valid sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$.

B. Saran

Sesuai dengan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan UIN Sumatera Utara” maka ada beberapa saran yang bisa disampaikan oleh penulis diantaranya yaitu;

1. Pihak Perpustakaan UIN Sumatera Utara sebaiknya lebih memperhatikan beberapa kebutuhan motivasi kerja dengan indikator penilaian seperti kebutuhan fisik, rasa aman, dan sosial untuk menunjang kebutuhan perpustakaan. Selain itu juga, kebutuhan akan pengakuan diri dan aktualisasi pustakawan juga perlu dikaji ulang karena sebagai pustakawan yang merasa kebutuhannya belum terpenuhi.
2. Pihak perpustakaan UIN Sumatera Utara sebaiknya memberikan peralatan yang dapat menunjang pekerjaan para pustakawan secara efektif dan efisien. Semakin cepat untuk merealisasikan kebutuhan pustakawan dalam melakukan pekerjaan supaya motivasi dan kinerja pustakawan semakin meningkat. Kemudian diharapkan pihak perpustakaan UIN Sumatera Utara lebih responsif terhadap berbagai keluhan yang disampaikan oleh perpustakaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, F. (2006). *Metode Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi*. Rineka Cipta.
- Ahmad, T. (2009). *Pengantar Metode Penelitian*. Teras.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Basuki, S. (2010). *Pengantar Ilmu Perpustakaan* (1st ed.). Universitas Terbuka.
- Daryanti, Darti, R. dan S. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi (BPAD) Propinsi Bengkulu. *Kajian Informasi & Perpustakaan*, 1(2), 127–135.
- Djaali. (2008). *Skala Likert*. Pustaka Utama.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multiprivat Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Heny, S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *JIBEKA*, 9(1), 44–53.
- Herman, J. (2000). *Sistem Penilaian Kinerja Tenaga Edukatif dan Program Pengembangan di Sekolah Tinggi Seni Rupa dan Desain Indonesia*. PPS UPI.
- Hermawan, R. (2010). *Etika Kepustakawanan: : Suatu Pendekatan Terhadap Kode Etik Pustakawan Indonesia*. CV Sagung Seto.
- HS, L. (1995). *Jenis-jenis Pelayanan Informasi Perpustakaan*. GMU Press.
- Kars, F. (2005). *Organizatation and Management: A system and Contigency*

Approach. McGill Book Company.

- Khotimah, K. (2016). Eksistensi Pustakawan Dalam Peningkatan Kualitas Perpustakaan Perguruan Tinggi Melalui Akreditasi Perpustakaan. *Libraria*, 4.2(333–64), 339.
- Kismiyati, T. (2008). *Kompetensi Pustakawan Perguruan Tinggi*.
- Makmur, T. (2015). *Budaya Kerja Pustakawan di Era Digital : Perspektif Organisasi, Relasi dan Individu*. Graha Ilmu.
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Psikologi Perusahaan*. Trigenda Karya.
- Mangkuprawira, T. S. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indoensia.
- Martoatmodjo, K. (2014). *Buku Materi Perpustakaan Khusus*. Universitas Terbuka.
- Muhidin, M. (2011). *Panduan Praktis Memahami Penelitian: Bidang Sosial Administrasi Pendidikan*. Pustaka Setia.
- Muljono, P. (2018). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pustakawan Bidang Pertanian di Lingkup Kementerian Pertanian. *Penyuluhan*, 14(1), 2.
- Mulyadi. (2011). *Profesi Kepustakawanan: Bekal Calon Pustakawan Tingkat Ahli*. Rafah Press.
- NS, S. (2003). *Perpustakaan dan Masyarakat*. Yayasan Obor Indonesia.
- NS, S. (2008). *Satu Abad Kebangkitan Nasional 1908-2008 & Kebangkitan Perpustakaan*. Sagung Seto.
- Pace, R. W. (2001). *Komunikasi Organisasi : Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan* (D. F. Faules (ed.)). Remaja Rosdakarya.
- Parmiti, D. P. (2006). Hubungan Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pustakawan pada Perpustakaan Instansi Pemerintah Di Kabupaten

- Buleleng Provinsi Bali. *Pendidikan Dan Pengajaran IKIP Negeri Singaraja*, 2(39), 311–325.
- Priansa, D. J. (2013). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Rahayu, L. (2013). *Materi Pokok Pelayanan Bahan Pustaka*. Universitas Terbuka.
- Rahayuningsih, F. (2007). *Pengelolaan Perpustakaan*. Graha Ilmu.
- Republik Indonesia. (2007). *Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan*.
- RI, T. P. D. (1994). *Pedoman Umum Penyelenggaraan Perpustakaan Perguruan Tinggi*. Direktorat Jenderal Perguruan Tinggi.
- Rifai, A. (2014). *Perpustakaan Islam*. RajaGrafindo Persada.
- Riyadi, F. (2016). Menggagas Perpustakaan Terakreditasi Di Perguruan Tinggi Islam. *Libraria*, 4.2(249–66), 250.
- Saleh, A. R. (1995). *Manajemen Perpustakaan Perguruan Tinggi*. Universitas Terbuka.
- Soedibyo, N. (1988). *Pengelolaan Perpustakaan*. PT. Alumni.
- Sudjana, N. dan I. (2007). *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Sinar Baru Algesindo.
- Sugiono. (2011). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Sugiono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suwarno, W. (2009). *Psikologi Perpustakaan*. Sagung Seto.
- Terry, G. (1996a). *Prinsip-prinsip Manajemen*. Bumi Aksara.
- Terry, G. (1996b). *Prinsip-prinsip Manajemen*. Bumi Aksara.

- Tim Penyusun Kamus Besar Bahasa Indonesia. (2008). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Pusat Bahasa.
- Utomo, B. (2004). Pokok-Pokok Informasi Kompetensi Pustakawan: Kepustakawanan Sebagai Bahan Renungan/Pertimbangan. *Bahan Diskusi Pada Rapat Koordinasi Kerjasama Pengembangan Jabatan Fungsional Pustakawan Dengan Pemerintah Provinsi, Kabupaten/Kota*.
- Wachyudin, D. (2002). *Penilaian dan Pembinaan Pengawasan Melekat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*. PPS UPI.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. RajaGrafindo Persada.
- Wirano, Julian, D. S. L. dan A. T. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pustakawan Badan Perpustakaan Arsip dan Dokumentasi Provinsi Sulawesi Utara. *Acto Diurna*, 4(4).

LAMPIRAN

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr/i

Di Tempat

Dengan hormat, Saya Mutiara Ramadhani Matondang, mahasiswa jurusan Ilmu Perpustakaan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan stambuk 2016 mengharap kesediaan saudara/saudari untuk berkenan mengisi angket untuk menunjang penelitian skripsi Saya yang berjudul, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan UIN Sumatera Utara”.

Untuk mencapai maksud tersebut, dengan segala kerendahan hati dan harapan, Saya memohon kesediaan saudara/saudari untuk mengisi angket ini dengan memilih jawaban yang telah disediakan. Atas kerjasama dan kesediannya Saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Peneliti

Mutiara Ramadhani Matondang

DAFTAR PERNYATAAN

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : _____
2. Jenis Kelamin : _____
3. Umur : _____
4. Pendidikan Terakhir : _____

A. PETUNJUK PENGISIAN

Untuk memberikan pendapat/tanggapan angket penelitian ini, Bapak/Ibu cukup memberikan tanda centang (✓) pada salah satu pilihan yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu, yaitu:

1. Sangat Setuju : SS
2. Setuju : S
3. Netral/Ragu-ragu : N
4. Tidak Setuju : TS
5. Sangat Tidak Setuju : STS

Lampiran 2

I. Angket Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Kebutuhan Fisik						
1.	Pustakawan memperoleh hak dalam memenuhi kebutuhan fisiknya ketika bekerja (untuk memenuhi kebutuhan makan, minum dan tempat tinggal)					
2.	Waktu istirahat siang yang disediakan cukup untuk pustakawan					
Kebutuhan Rasa Aman						
3.	Barang-barang yang saya bawa dari rumah ketempat kerja terjamin keamanannya					
4.	Tempat parkir yang terdapat di tempat kerja dapat menjamin keamanan kendaraan pegawai					
Kebutuhan Sosial						
5.	Pustakawan mendapatkan tunjangan-tunjangan (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dll)					
6.	Pustakawan mendapatkan jaminan hari tua					
7.	Pustakawan yang tidak masuk karena sakit dijenguk oleh rekan kerja					
8.	Saya dapat berinteraksi dengan baik kepada sesama rekan kerja					
Kebutuhan Penghargaan						

9.	Organisasi selalu memberikan <i>prestise</i> (penghargaan dari orang lain berupa simbol tertentu) kepada pustakawan yang berprestasi					
10.	Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat lagi					
11.	Formasi jabatan yang dipromosikan kepada pustakawan berprestasi berdasarkan keadilan tanpa melihat suku, golongan dan keturunan.					
12.	Di tempat saya bekerja, pustakawan mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pendidikan lanjut dan pelatihan tertentu					
Kebutuhan Aktualisasi Diri						
13.	Hasil kerja yang saya kerjakan dapat diakui oleh organisasi					
14.	Untuk dapat memajukan perpustakaan, pustakwan diberikan kesempatan untuk berinisiatif dan berkreasi dalam menyelesaikan pekerjaan					
15.	Untuk kemajuan organisasi, pustakawan diberikan kesempatan untuk menyampaikan ide/gagasan					

Lampiran 3

II. Angket Kinerja Pustakawan

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Kesetiaan						
1.	Saya merasa sudah menjadi bagian dari instansi ini					
2.	Saya mampu setia pada pekerjaan saya dan akan mengerahkan segala kemampuan saya dalam bekerja					
Prestasi Kerja						
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan di atas target yang ditentukan oleh organisasi					
4.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan penuh ketelitian					
Kedisiplinan						
5.	Saya mampu mentaati peraturan perundang-undangan serta peraturan kedinasan yang berlaku dalam instansi					
6.	Saya mampu mentaati ketentuan-ketentuan jam kerja					
7.	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu					
Kreativitas						
8.	Saya mempunyai keterampilan yang baik dalam melaksanakan tugas					

9.	Saya mampu menyampaikan ide-ide terbaik untuk kemajuan organisasi					
Kerjasama						
10.	Saya mampu bekerjasama secara tim agar mencapai hasil pekerjaan yang baik					
11.	Saya mampu bekerjasama dengan kepala perpustakaan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang teramat penting					
Kecakapan						
12.	Saya mempunyai kecakapan dan menguasai seluk beluk pekerjaan saya					
13.	Saya mampu berinisiatif melakukan suatu tindakan yang diperlukan tanpa menunggu perintah atasan					
14.	Saya mampu meyakinkan orang lain (pemustaka) atas informasi yang saya sampaikan benar adanya					
Tanggung Jawab						
15.	Saya bertanggung jawab atas tugas saya dan siap menanggung resiko dari setiap pekerjaan saya					
16.	Saya melaporkan hasil kerja sesuai dengan keadaan yang sebenarnya					
17.	Saya mengutamakan untuk menyelesaikan tugas daripada mengerjakan hal yang tidak penting					

Lampiran 4

Surat Izin Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL
Jl. Williem Iskandar Pasar V Medan Estate 20371
Telp. (061) 6615683-6622925 Fax. 6615683**

Nomor : B.1399/IS.I/KS.02/09/2020 30 September 2020
Lampiran : -
Hal : Izin Riset

Yth. Bapak/Ibu Kepala Kepala Perpustakaan UIN Sumatera Utara
Assalamualaikum Wr. Wb.

Dengan Hormat, diberitahukan bahwa untuk mencapai gelar Sarjana Strata Satu (S1) bagi Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial adalah menyusun Skripsi (Karya Ilmiah), kami tugaskan mahasiswa:

Nama : Mutiara Ramadhani Matondang
NIM : 0601162015
Tempat/Tanggal Lahir : Kota Medan Sumatera Utara, 17 Januari 1999
Program Studi : Ilmu Perpustakaan
Semester : IX (Sembilan)
Alamat : JLN.GURILLA GG.SETIA NO.13/32 B MEDAN Kota Medan
Sumatera Utara 20233 Kelurahan SEI KERA HILIR I Kecamatan
MEDAN PERJUANGAN

untuk hal dimaksud kami mohon memberikan Izin dan bantuannya terhadap pelaksanaan Riset di Perpustakaan UIN Sumatera Utara, guna memperoleh informasi/keterangan dan data-data yang berhubungan dengan Skripsi yang berjudul:

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pustakawan Di Perpustakaan UIN Sumatera Utara

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Medan, 30 September 2020
a.n. DEKAN
Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan


Digitally Signed
Dr. MUHAMMAD DALIMUNTE, S.Ag.
SS. M.Hum.
NIP. 19710328 199903 1 003

Tembusan:

Lampiran 5

Surat Balasan Penelitian

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN
PERPUSTAKAAN
Jl. William Iskandar Psr.V Telp. (061) 6615683-6622925, Fax. (061) 6615683 Medan Estate 20371

Nomor : B-166/Un.11/Ptk/PP.00.9/10/2020
Lamp : -
Perihal : Izin Riset

02 Oktober 2020

Yth;
Dekan Fak. Ilmu Sosial
Cq. Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan
Fak. Ilmu Sosial UIN-SU
Di tempat

Dengan hormat, membalas surat saudara nomor : B-1399/IS.I/KS.02/09 /20, tanggal 30 September 2020, perihal di pokok surat, atas nama :

Nama : **MUTIARA RAMADHANI MATONDANG**
N I M : 0601162015
Tempat/ Tgl Lahir : Medan / 17 januari 1999
Program Studi : Ilmu Perpustakaan
Semester : IX (Sembilan)
Alamat : Jl. Gurilla Gg Setia No 13/32-B Medan Kota
Medan20233 Kel Sei Kera Hilir I Kec.Medan
Perjuangan

yang akan mengadakan riset di Perpustakaan UIN Sumatera Utara dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul " *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sumatera Utara* ", pada prinsipnya dapat kami setujui dengan ketentuan yang bersangkutan bisa mematuhi peraturan yang berlaku di Perpustakaan UIN Sumatera Utara Medan.

Demikian Surat Izin ini kami berikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Kepala


Priana Santi, S.Ag, SS, MM
19701230 199803 2 003

Lampiran 6

Hasil Skor Angket Variabel X (Motivasi Kerja)

No responden	Pernyataan Variabel X (Motivasi Kerja)															
	XP1	XP2	XP3	XP4	XP5	XP6	XP7	XP8	XP9	XP10	XP11	XP12	XP13	XP14	XP15	TotalX
1	4	3	3	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	64
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	59
3	4	5	5	5	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	62
4	5	5	4	2	4	5	5	3	3	3	3	4	5	4	3	58
5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	70
6	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
7	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	62
8	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
9	4	3	3	4	4	1	2	5	3	3	4	2	4	5	5	52
10	4	3	3	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	4	5	59

Lampiran 7

Hasil Skor Angket Variabel Y (Kinerja Pustakawan)

No	Pernyataan Variabel Y (Kinerja Pustakawan)																	
	YP1	YP2	YP3	YP4	YP5	YP6	YP7	YP8	YP9	YP10	YP11	YP12	YP13	YP14	YP15	YP16	YP17	Total
1	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	74
2	4	2	4	2	3	3	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	5	66
3	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	4	2	4	3	4	4	4	70
4	3	4	4	3	4	2	4	2	4	3	4	5	2	4	4	3	3	58
5	5	5	4	5	5	3	4	2	5	4	3	5	5	3	5	4	4	71
6	3	4	4	5	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	3	70
7	5	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	66
8	4	4	3	4	5	3	3	2	4	3	5	4	5	4	5	5	2	65
9	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	5	3	3	6	3	4	5	71
10	4	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	2	4	3	4	5	2	54

Lampiran 8

Hasil t_{hitung} Titik Persentase Distribusi t (df= 1-36)

d.f	t(D.10)	t(D.05)	t(D.025)	t(D.01)	t(D.005)
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719

Lampiran 9

Hasil r_{hitung} Titik Persentase Distribusi r ($df= 1-27$)

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790