

**PENGARUH PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA TERHADAP
MOTIVASI KERJA KARYAWAN PERPUSTAKAAN
POLTEKKES KEMENKES ACEH**

SKRIPSI

Diajukan Oleh

**RAHMATI
NIM. 531203011
Prodi S1 Ilmu Perpustakaan**



**FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
DARUSSALAM-BANDA ACEH
2017 M/ 1438 H**

**SURAT LEMBAR PERSETUJUAN
SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Adab Dan Humaniora UIN Ar-Raniry
Darussalam Banda Aceh Sebagai Salah Satu Beban Studi
Program Strata Satu (S1) Ilmu Perpustakaan
Diajukan Oleh:

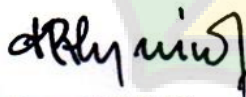
RAHMATI

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

NIM. 531203011

Disetujui Oleh :

Pembimbing I



Nurhayati Ali Hasan, M.LIS
NIP. 197307281999032002

Pembimbing II



Nurrahmi, S.Pd. I, M.Pd
NIP. 1979022220032001

SKRIPSI

Telah Dinilai Oleh Panitia Ujian Munaqasyah skripsi

Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar- Raniry

Dinyatakan Lulus dan Diterima Sebagai Salah Satu Beban Studi

Program Sarjana (S1)

Dalam Ilmu Perpustakaan

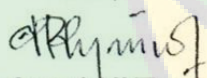
Pada Hari/ Tanggal :

Sabtu, 12 Agustus 2017
19 Dzulhijjah 1438 H

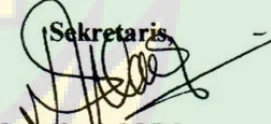
Di Darussalam – Banda Aceh

Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi :

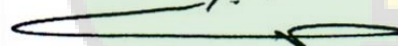
Ketua,


Nurhayati Ali Hasan, M.Lis
NIP. 197307281999032002

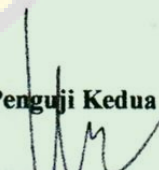
Sekretaris,


Nurrahmi, M.Pd
NIP. 197902222003122001

Penguji Pertama


Mukhtaruddin, M.Lis
NIP. 197711152009121001

Penguji Kedua


Drs. Saifuddin A. Rasyid, M.Lis
NIP. 196502111997031002

Mengetahui:


Dekan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry

Svarifuddin, M.A, Ph.D

NIP. 197001011997031005



SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

NAMA : RAHMATI

NIM : 531203011

PRODI : S1 Ilmu Perpustakaan

Judul Skripsi : Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan Perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh.

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

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banda Aceh, 22 Agustus 2017
Yang membuat pernyataan,



RAHMATI

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

“Dengan nama Allah yang Maha Pengasih dan Penyayang”

Segala puji dan syukur hanya bagi Allah, karena atas kehendak-Nya lah segala sesuatu dapat terjadi dimuka bumi ini. Begitu juga halnya terhadap diri penulis, dengan kehendak-Nyalah skripsi yang berisikan tulisan yang sederhana ini dapat penulis selesaikan. Shalawat dan salam kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW, penghulu segala Nabi dan Rasul.

Menyadari bahwa penulisan ini merupakan karya penulis yang bersifat ilmiah, sudah barang tentu masih banyak kejanggalan atau kekurangannya, baik dalam segi teknis penulisan maupun daripada isi tulisan penulis. Oleh karena itu segala kritikan dan bimbingan yang bersifat membangun dengan senang hati akan penulis terima demi kesempurnaan penulisan ini.

Begitu juga penulis menyadari skripsi ini dapat terselesaikan berkat bimbingan dan pengarahan serta bantuan dari berbagai pihak, disamping pengetahuan penulis yang pernah penulis peroleh selama mengikuti studi Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry.

Maka pada kesempatan ini, izinkanlah penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang tidak terhingga kepada:

Bapak Dekan Fakultas Adab dan Humaniora, dan seluruh staf pengajar di lingkungan Fakultas Adab dan Humaniora serta karyawan yang telah memberikan berbagai ilmu dan pengetahuan bagi penulis.

Ayahanda *Ibrahim* dan Ibunda *Ramlah* yang telah bersusah payah mendidik dan membesarkan penulis dengan penuh kasih sayang, kesabaran dan selalu mengutamakan pendidikan agama. Serta suami tercinta beserta ananda Rafif yang telah memberikan motifasi dan semangat dalam menyelesaikan studi.

Ibu Nurhayati Ali Hasan, M.Lis selaku pembimbing I dan Ibu Nurrahmi, M.Pd selaku pembimbing II yang telah membimbing penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Ibu Cut Ratna Dewi, S.Sos Selaku Kepala Unit Perpustakaan Terpadu Poltekkes Kemenkes Aceh tempat penulis melakukan penelitian, terimakasih yang tak terhingga atas izin penelitian dan bimbingannya.

Semua kawan-kawan seperjuangan yang telah memberikan motivasi dan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Sebagai penutup kata penulis mengucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang telah membantu, semoga Allah SWT, memberikan Rahmat, taufiq dan hidayah-Nya kepada kita semua dan hanya kepada-Nyalah kita berserah diri.

Banda Aceh, 22 Agustus 2017

Rahmati



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan	6
D. Manfaat	6
BAB II TINJAUAN TEORI	
A. Konsep Nifas	5
1. Pengertian Nifas	5
2. Tahapan Masa Nifas	6
3. Kunjungan Nifas	8
4. Perubahan psikologis masa nifas	9
5. Tanda-Tanda Bahaya Masa Nifas	9
6. Ketidaknyamanan Masa Nifas	10
7. Peran Dan Tanggung Jawab Bidan Dalam Masa Nifas	11
B. Ruptur Perenium	12
1. Pengertian Rupture Perenium	12
2. Klasifikasi Derajat Laserasi	13
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Rupture Perenium	13
4. Penanganan Rupture Perenium	15
5. Tujuan Perawatan Luka Rupture Perenium	16
6. Waktu Dan Cara Perawatan Luka Rupture Perenium.....	16
7. Tata Laksana Perawatan Luka Rupture Perenium	18
C. Teori Manajemen Kebidanan.....	18
D. Kerangka Konsep	18
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Rancangan Asuhan dan Kerangka kerja.....	22
B. Informan	23
C. Pengumpulan Data	23
D. Masalah Etika.....	23
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 ; Tunjangan Jabatan Struktural.....	16
Tabel 2.2 ; Fungsional Terampil	16
Tabel 2.3 ; Fungsional Ahli	16
Tabel 2.4 ; Fungsional Profesi.....	17
Tabel 2.5 ; Tunjangan Umum.....	17
Tabel 3.1 Uji Validitas	33
Tabel 3.2 ; Penilaian Skala Numerik.....	36
Tabel 3.3 ; Contoh Analisis Data Angket.....	37
Tabel 4.1 ; Ketersediaan Pegawai Unit Perpustakaan Terpadu Poltekkes Kemenkes Aceh.....	41
Tabel 4.2 ; Hasil Uji Validitas Penelitian.....	43
Tabel 4.3 ; Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas Angket	44
Tabel 4.4 ; Analisis Data Angket	45

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 : Struktur Organisasi Potekkes Kemenkes Aceh..... 42



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Keputusan Pembimbing/ SK
- Lampiran 2 : Surat Rekomendasi Izin Penelitian dari Fakultas Adab dan Humaniora
- Lampiran 3 : Surat Izin Unit Perpustakaan Terpadu Poltekkes Kemenkes Aceh
- Lampiran 4 : Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian
- Lampiran 5 : Daftar Pertanyaan Kuesioner Penelitian
- Lampiran 6 : Korelasi Angket Variabel X dan Y
- Lampiran 7 : Tabulasi Angket
- Lampiran : Uji Regresi Linear sederhana



ABSTRAK

Skripsi ini berjudul; Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan Perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh, Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) Apakah pemberian tunjangan kinerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh.; 2) Bagaimana pengaruh yang ditimbulkan oleh pemberian tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja karyawan perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh. Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif dengan pengujian hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh yang berjumlah 8 orang. Seluruh populasi diambil sebagai sampel sehingga disebut penelitian populasi dan menggunakan teknik total sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan angket yang telah diujicobakan terlebih dahulu dan diuji validitas serta uji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi ganda, uji V, uji r Tabel. Hasil analisis regresi memperoleh persamaan: Variabel X dan Y memiliki hubungan searah yang di tandai dengan nilai positif = 0,968. Dari hasil hubungan tersebut dapat disimpulkan bahwa Tunjangan Kinerja sangat Kuat hubungannya dengan Motivasi kerja Karyawan Perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh. Kesimpulannya adalah: 1. Tunjangan Kinerja mempunyai hubungan dengan motivasi kerja dengan nilai $r=0.984$. 2. Hubungan positif tunjangan kinerja dengan motivasi kerja sangat kuat bahkan signifikan pada tingkat $X= 0.968$ dan $Y= 0.969$.

Kata Kunci: Tunjangan kinerja, Motivasi kerja



جامعة الرانيري
AR - RANIRY

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan atau staf perpustakaan merupakan komponen yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan layanan perpustakaan. Oleh karena itu staf perpustakaan yang meliputi aspek jumlah dan mutu harus sesuai dengan standar minimal pengelolaan perpustakaan. Hal ini dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan pelayanan dan program yang dikembangkan oleh perpustakaan. Dalam pengelolaan perpustakaan seharusnya melibatkan tenaga perpustakaan yang menurut Undang-undang RI Nomor 43 tahun 2007 tentang Perpustakaan BAB VIII pasal 29 pengelola perpustakaan terdiri dari: “pustakawan dan tenaga teknis perpustakaan”.¹ Tenaga perpustakaan juga mempunyai kewajiban sebagaimana yang telah dirumuskan dalam undang-undang perpustakaan yaitu: “memberikan layanan prima, menciptakan suasana kondusif, memberikan keteladanan dan menjaga nama baik lembaga dan kedudukan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya”.²

Adapun staf perpustakaan perguruan tinggi sebaiknya terdiri dari :

- a) Pustakawan dengan pendidikan paling rendah (S-1) dalam bidang ilmu perpustakaan, dokumentasi dan informasi (Pusdokinfo), atau S-1 bidang studi lain yang memiliki kompetensi dalam pengelolaan perpustakaan,

¹ Tim, *UU RI No 43 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan*, (Jakarta:Perpustakaan Nasional, 2007), hlm, 17.

² *Ibid*, , hlm, 18.

dengan tugas melaksanakan tugas keprofesian dalam bidang perpustakaan.

- b) Asisten pustakawan dengan pendidikan ilmu perpustakaan tingkat diploma dalam bidang ilmu perpustakaan, dokumentasi dan informasi.
- c) Tenaga fungsional lain dengan pendidikan kejuruan atau keahlian tingkat kesarjana dengan tugas melaksanakan pekerjaan penunjang keprofesian, seperti pranata computer dan kearsipan.
- d) Tenaga administrasi dengan tugas melaksanakan kegiatan kepegawaian, keuangan, kerumahtanggaan, perlengkapan.³

Dalam pengelolaan perpustakaan, perekrutan karyawan perpustakaan seharusnya sesuai dengan bidang dan disiplin ilmu yang dibutuhkan guna mendukung program pendidikan. Disamping itu adakalanya perpustakaan merekrut sarjana berbagai bidang ilmu sebagai subjek untuk ditempatkan pada bidang layanan rujukan, pengolahan atau bidang lain.⁴ Setelah perekrutan karyawan perpustakaan mempunyai hak atas “pembinaan karier, kesempatan untuk menggunakan sarana dan prasarana dan fasilitas perpustakaan, penghasilan diatas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial”.⁵

Lembaga perpustakaan sebagai suatu organisasi tidak terlepas dari masalah dalam meningkatkan kinerjanya, dalam hal ini masalah tentang perlunya

³ Thalha Ahmad, *Organisasi dan Staf Perpustakaan* (Online), melalui situs <http://www.google.co.id/?gws-rd=struktur-organisasi-perpustakaan-perguruan-tinggi/.com>. Diakses tanggal 18 April 2016.

⁴ DEPKES RI. *Buku Pedoman Pengelolaan Perguruan Tinggi.ed 3*. (Jakarta :Depkes, 2004), hlm, 25.

⁵ Tim, *UU RI No 43 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan*, hlm, 18.

kompetensi dan profesionalisme di kalangan pustakawannya. Dalam menyikapi masalah tersebut semakin tingginya tuntutan dari pemustaka agar perpustakaan meningkatkan mutu layanannya, maka kompetensi dan profesionalisme pustakawan harus terus ditingkatkan dan disesuaikan dengan kebutuhan pemustaka.

Dalam pengelolaannya kualitas penyelenggaraan perpustakaan tergantung pada sumber daya tenaga yang tersedia di perpustakaan. Karena alasan inilah, tenaga yang berpendidikan dengan motivasi tinggi, memiliki kinerja yang baik, jumlahnya mencukupi sesuai dengan ukuran lembaga/instansi dan kebutuhan khusus lembaga/instansi menyangkut jasa perpustakaan dapat meningkatkan kualitas dari suatu perpustakaan tersebut.

Pustakawan selaku pengelola perpustakaan hendaknya memiliki pendidikan profesional dan berkualifikasi dengan pelatihan tambahan dibidang teori pendidikan dan metodologi pembelajaran. Salah satu tujuan utama pengembangan kinerja karyawan perpustakaan adalah agar semua karyawan perpustakaan harus memiliki pemahaman yang jelas mengenai kebijakan perpustakaan, tugas dan tanggung jawab yang jelas. Kondisi peraturan yang sesuai menyangkut pekerjaan dan gaji yang kompetitif mencerminkan profesionalisme pekerjaan.⁶

Dalam hal ini Kementerian Pendayagunaan dan Aparatur Negara telah menerbitkan peraturan No. 63 tahun 2011 yang mengatur tentang pedoman penataan sistem tunjangan kinerja karyawan, yang kemudian diterjemahkan oleh

⁶ Fiki Fatwa Khunaifi. *Standar Upah Minimum Karyawan*. <http://Fiki-fatwa-khunaifi.pdf.html>. Diakses Oktober 2015.

kementerian kesehatan dalam surat keputusan No 83 tahun 2013 Tentang Tunjangan Kinerja bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Kesehatan.

Dalam Peraturan Menteri kesehatan ini yang dimaksud dengan Tunjangan Kinerja adalah penghasilan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan kehadiran dan prestasi kerja dalam bentuk uang selain gaji pokok, tunjangan jabatan, dan tunjangan lainnya yang berlaku nasional yang ditetapkan pemerintah. Sedangkan prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai pada satuan organisasi sesuai sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.⁷ Sasaran kerja pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kerja dan target yang akan di capai oleh seorang pegawai. Buku kendali adalah buku yang digunakan untuk mencatat dan atau merekap kehadiran pegawai.

Tunjangan kinerja diberikan kepada pegawai setiap bulan berdasarkan ketentuan dan peraturan menteri, tunjangan kinerja dibayarkan terhitung mulai bulan Juli 2013. Pegawai di lingkungan Kementerian Kesehatan yang di angkat sebagai pejabat fungsional dan mendapat tujangan profesi, tunjangan kinerja dibayarkan sebesar selisih antara tunjangan kinerja pada kelas jabatannya dengan tunjangan profesi pada jenjangnya.

Suatu organisasi dalam mencapai tujuan diperlukan pegawai yang berkualitas, dalam hal ini pegawai yang mampu bekerja dengan baik, terampil, berpengalaman, disiplin, tekun, kreatif, idealis, dan mau berusaha untuk memperoleh hasil kerja yang baik sehingga mampu meraih prestasi kerja. Untuk dapat meraih prestasi kerja maka perlu adanya suatu motivasi, dan salah satu

⁷ Dokumen Surat Keputusan No 83 tahun 2013 Tentang Tunjangan Kinerja bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Kesehatan, hlm 3.

motivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan- keinginan pegawai antara lain pemberian tunjangan kinerja. Tunjangan kinerja adalah penghargaan berupa tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai negeri sipil atas kinerjanya dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi kerja.⁸

Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Aceh (Poltekkes Kemenkes Aceh) mulai tahun 2013 telah mulai menilai kinerja pegawainya, sesuai dengan target kerja yang telah dibuat oleh masing-masing staf perpustakaan sesuai dengan uraian tugas jabatan. Apabila tugas yang dilakukannya sesuai dengan uraian dan mencapai target yang telah disepakati maka nilainya akan bagus dan pertimbangannya ke pemberian tunjangan kerja. Dalam hal ini semua karyawan yang ada pada unit perpustakaan terpadu melakukan semua pekerjaan yang telah disepakati dengan Direktur supaya target yang telah disepakati tercapai. Apabila target tidak tercapai maka *gradenya* akan dikurangi dan tunjangan kinerjanya akan dikurangi. Hal ini penulis dapati saat melakukan observasi awal di Poltekkes Kemenkes Aceh.

Berdasarkan Observasi awal penulis juga mendapatkan informasi bahwa karyawan perpustakaan Poltekkes jarang yang datang terlambat, tidak ada lagi mahasiswa yang harus menunggu lama di luar perpustakaan karena jam 08.00 perpustakaan sudah dibuka. Masing- masing karyawan mengerjakan tugasnya sendiri secara bertanggung jawab.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka penulis ingin mengetahui lebih lanjut apakah keadaan yang terjadi di perpustakaan Poltekkes Kemenkes tersebut akibat

⁸ Marni Marjoen, *Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan*, Jurnal Penelitian, (Gorontalo: 2013), hlm, 3.

dari pemberian tunjangan kinerja yang diterima oleh karyawan atau ada faktor lain yang bisa diselidiki lebih lanjut. Oleh sebab itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan Perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, yang menjadi rumusan masalah dalam penulisan skripsi ini adalah:

1. Apakah pemberian tunjangan kinerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh.
2. Bagaimana pengaruh yang ditimbulkan oleh pemberian tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja karyawan perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja karyawan Perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh
2. Untuk mengetahui hal apa saja yang dinilai mempengaruhi pemberian tunjangan kinerja karyawan Perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara praktis: sebagai acuan penelitian selanjutnya yang serupa sehingga akan berkembang keilmuan dibidang ilmu perpustakaan dan informasi.

2. secara teoritis: penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi kerja Karyawan Perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh.

E. Penjelasan Istilah

Untuk menghindari dari kesalah pahaman dalam memahami penelitian ini, maka penulis memberikan batasan dan pengertian istilah dalam penelitian ini. Adapun istilah- istilah yang penulis maksudkan disini adalah :

1. Pengaruh

Dalam Kamus Bahasa Indonesia, pengaruh dapat diartikan sebagai hubungan timbal balik/ sebab akibat.⁹ Pengaruh adalah daya yang ada atau yang timbul dari sesuatu hal yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang jadi berubah.¹⁰ Menurut Budimansyah Dasim pengaruh merupakan hubungan antara yang satu dengan yang lainnya atau menghubungkan antara satu variabel dengan variabel lainnya.¹¹

Dalam penelitian ini pengaruh yang dimaksud adalah pengaruh antara dua variabel yaitu tunjangan kinerja dengan motivasi kerja.

⁹ Tim penyusun , *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Ed.3, (Jakarta, Balai Pustaka,1990), hlm, 343.

¹⁰ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Ed.3, (Jakarta : Balai Pustaka, 2005), hlm. 849.

¹¹ Budimansyah Dasim, *Model Pembelajaran dan Penilaian*, (Bandung: Genesindo, 2002), hlm, 59.

2. Pemberian Tunjangan Kinerja

Pemberian tunjangan kinerja adalah penghasilan selain gaji yang diberikan kepada pegawai yang aktif berdasarkan kompetensi dan kinerja. Diberikan kepada pegawai kementerian sesuai dengan target kinerja yang dihitung berdasarkan kategori dan nilai capaian sasaran kinerja pegawai.¹²

Tunjangan kinerja atau remunerasi bagi pegawai Kementerian Negara/Lembaga merupakan upaya pemerintah untuk mewujudkan pelayanan publik yang lebih dengan dasar perolehan kinerja setiap pegawai. Tunjangan kinerja sendiri bisa meningkat atau malah menurun sesuai capaian kinerja yang dihasilkan.¹³

Adapun istilah Pemberian tunjangan kinerja yang penulis maksudkan adalah pemberian berupa uang selain gaji sebagai bentuk apresiasi terhadap prestasi kerja setiap pegawai dalam melaksanakan tugas melayani pengguna perpustakaan.

Motivasi Kerja Karyawan Perpustakaan

Sujono Trimo memberikan pengertian motivasi adalah suatu kekuatan penggerak dalam perilaku individu dalam perilaku individu baik yang akan menentukan arah maupun daya ahan (*perintence*) tiap perilaku manusia yang didalamnya terkandung pula unsur-unsur emosional insan yang bersangkutan. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang

¹² Marni Mardjoen, *Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan*, Tahun 2013. Jurnal Penelitian, http://eprints.ung.ac.id/view/creators/MARDJOEN=3AMARNI_MARDJOEN=3A=3A.html diakses April 2016.

¹³ Hendri Yandri, *Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*, www.bppjambi.info/dwnfilemanager.asp?id=1465, diakses Maret 2016.

individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi ini adalah intensitas, arah, dan ketekunan.¹⁴

Motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya yang berkisar sekitar imbalan yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negative. Hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Mangkunegara menyatakan: “motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”.¹⁵

Menurut Undang-undang No 47 Tahun 2007, karyawan perpustakaan terdiri atas pustakawan dan tenaga teknis perpustakaan. Pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan. Sedangkan karyawan perpustakaan ialah tenaga non pustakawan yang secara teknis mendukung

¹⁴ Sujono Trimo, Robbins, Stephen P.; Judge, Timothy A. *Perilaku Organisasi Buku 1*, (Jakarta: Salemba Empat, 2008), hlm. 222-232.

¹⁵ Anwar Prabu Mangkunegara. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2005), hlm 61.

pelaksanaan fungsi perpustakaan, misalnya tenaga teknis komputer tenaga teknis audio visual dan tenaga teknis ketata usahaan.¹⁶

Adapun istilah motivasi kerja karyawan perpustakaan yang penulis maksudkan adalah respon terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh pegawai pertakaan Poltekkes Kemenkes Aceh tercapai.



¹⁶ Hartanto. *Revitalisasi Peran Perpustakaan Umum*. [Http://hartanto.Blogspot.com/2006/04/html](http://hartanto.Blogspot.com/2006/04/html). 2006, diakses tanggal 23 Mei 2016.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA & LANDASAN TEORITIS

A. Kajian Pustaka

Persaingan di era globalisasi memerlukan sumber daya manusia yang ampuh. Sumber daya manusia tersebut dituntut untuk terus meningkatkan kinerjanya sehingga mampu menjawab segala kemungkinan yang terjadi. Kinerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan setiap orang dalam mengoperasikan tugas dan jabatan yang diberikan kepada mereka. Guna meningkatkan kinerja karyawan diperlukan suatu stimulan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan tugas dan beban pekerjaan yang diberikan kepadanya. Stimulan tersebut berupa tunjangan kinerja. Dengan adanya tunjangan kinerja diharapkan akan meningkatkan produktifitas karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Nining Sumbangsih, dalam skripsinya yang berjudul *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pustakawan Di Perpustakaan Universitas Bung Hatta Padang*.¹ Skripsi ini membahas tentang motivasi kerja petugas perpustakaan yang bekerja dengan baik setelah menerima penambahan insentif yang telah ditetapkan oleh instansi tempat mereka bekerja.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dengan analisis Kuantitatif, yaitu suatu metode penelitian yang bertujuan menggambarkan apa-apa yang terjadi pada objek dengan di dalam

¹ Nining Sumbangsih, *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pustakawan Di Perpustakaan Universitas Bung Hatta Padang*, Jurnal Ilmu Informasi Perpustakaan dan Kearsipan, Vol. 2, No. 1, September 2013, Seri C. hlm, 27.

nya terdapat upaya-upaya mendiskripsikan, mencatat, dan menganalisis dan menginterpretasikan data yang ada. Apabila insentif di berikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku akan meningkatkan efektifitas kerja pegawai.²

Rikardus Koba, dalam skripsinya yang berjudul Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Danga Kabupaten Nagekeo Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2013.³ Penelitian yang dilakukan menggunakan penelitian survey analitik dengan rancangan cross sectional study untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Danga Kabupaten Nagekeo tahun 2013. Hasil yang didapat menyebutkan beberapa hal yang mempengaruhi motivasi kerja tenaga kesehatan diantaranya pemberian insentif, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja dan masa kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang telah dibahas di atas adalah sama-sama melihat mengenai motivasi kinerja karyawan dengan adanya insentif, berdasarkan variabel yang diteliti meliputi prosedur tata kerja, pelayanan prima dan faktor-faktor lain. Perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya berdasarkan pemaparan diatas tunjangan untuk karyawan perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh sudah di atur secara jelas dalam peraturan Menteri Kesehatan dan sudah di terapkan di lingkungan kerja lembaga kesehatan, namun setelah mendapatkan tunjangan kinerja masih didapati karyawan yang mangkir dari

² *Ibid*, hlm. 27.

³Rikardus Koba, *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Danga Kabupaten Nagekeo Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2013*, Skripsi, http://rickykoba03.blogspot.com/2014/06/motivasi-kerja-tenaga-kesehatan_25.html diakses Juni 2016.

tanggung jawab yang telah dibebankan maka dari ini peneliti menganggap hal tersebut merupakan perbedaan dari penelitian sebelumnya.

B. Landasan Teoritis

1. Pengertian Tunjangan Kinerja

Secara umum tunjangan merupakan salah satu komponen yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawannya. Dimana tunjangan merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan dalam rangka menumbuhkan kepuasan dan ketenangan kerja. Berikut beberapa definisi tunjangan kinerja yang dikemukakan oleh para ahli:

Tunjangan kinerja adalah penghasilan selain gaji yang diberikan kepada pegawai yang aktif berdasarkan kompetensi dan kinerja. Tunjangan kinerja diberikan kepada pegawai kementerian sesuai dengan target kinerja yang telah dibebankan serta dihitung berdasarkan kategori dan nilai capaian sasaran kinerja pegawai.⁴

Menurut Moekijat: Tunjangan kinerja adalah jasa yang secara langsung yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerjanya di luar upah dan gaji guna meningkatkan semangat kerja karyawan”.⁵

Tunjangan kinerja sering juga disebut sebagai benefit seperti yang dikemukakan oleh Moekijat: “Benefit dapat dipandang sebagai sumbangan-sumbangan yang berwujud uang kepada pegawai, misalnya pembayaran khusus

⁴ Kepegawaian Depkes RI, *Tunjangan Kinerja (TUKIN)*, <http://www.gizikia.depkes.Go.id/sekretariat/tunjangan-kinerja-tukin/>, diakses April 2016.

⁵ Awal Dhea Syafitri, *Pembiayaan Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan*, <https://goesanpetir.wordpress.com/2014/10/14/>, diakses April 2016.

kepada pegawai yang sakit, asuransi, perawatan rumah sakit, pensiun dan sebagainya”.⁶

Menurut Malayu S. P Hasibuan tunjangan kinerja adalah sebagai berikut: “Benefit/ tunjangan kinerja adalah kompensasi tambahan (*financial* atau *non financial*) yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka”.⁷

Sedangkan yang dimaksudkan dengan tunjangan kinerja dalam penelitian ini merupakan jerih payah tambahan yang didapat oleh karyawan berdasarkan penilaian kinerja atau berdasarkan ketetapan yang berlaku.

2. Jenis-Jenis Tunjangan Kinerja

Peraturan Presiden mengenai Tunjangan Kinerja di Kementerian Kesehatan Tahun 2015 bagi para PNS Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kemenkes karena dengan adanya terbit Perpres No 110 tersebut adalah berisi tentang informasi naiknya tunjangan remunerasi pegawai negeri kemenkes. Perpres tersebut memuat besaran tunjangan kinerja baru yang notabene merupakan peningkatan dibandingkan tahun-tahun sebelumnya.⁸

Salah satu tunjangan yang didapatkan PNS adalah tunjangan berbasis kinerja. Tunjangan kinerja, saat ini sudah diberikan terhadap beberapa kementerian/lembaga yang telah melaksanakan reformasi birokrasi dan mendapatkan remunerasi di tahun yang lalu.

⁶ *Ibid,,,*

⁷ *Ibid,,,*

⁸ Hamizan, *Tunjangan Kinerja Remunerasi Kemenkes*, <http://hamizanupdate.blogspot.co.id/2015/10/Tunjangan-Remunerasi-Kemenkes-2016.html>, di akses April 2016.

Ditambah dengan adanya dan juga telah disahkannya UU ASN, para PNS sepertinya akan semakin banyak mendapatkan tunjangan kerja pula. Tunjangan ini merupakan imbalan kerja di luar gaji yang dapat diwujudkan berupa honorarium, tunjangan tetap, insentif, bonus atas prestasi, pesangon, atau pensiun.⁹ Sedangkan PNS di daerah berlaku ketentuan Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) yang tertuang dalam SK Gubernur masing-masing provinsi.

Adapun daftar tunjangan yang di berikan bagi PNS adalah sebagai berikut:

a. Tunjangan Keluarga

Besarnya untuk Istri/Suami : 10 % dari gaji pokok, sedang anak 2 % dengan maksimal yang dapat diajukan 2 anak.

b. Tunjangan Pangan

Sebesar nilai beras per 10 kg/orang yang masuk daftar gaji. Peraturan dirjen Perbendaharaan Depkeu Nomor Per-57/PB/2009 Tanggal 30-11-2009 menetapkan tarif beras sebesar Rp 4.950,- per kg. Berdasarkan Perdirjen Perbendaharaan Depkeu No 67/PB/2010 tanggal 28 Desember 2010, pemberian tunjangan beras dalam bentuk uang ditetapkan menjadi Rp 5.656 /kg. Penetapan harga ini berlaku mulai 1 Januari 2010, sehingga PNS maupun pensiunan akan menerima kekurangan selisih harga

c. Tunjangan Jabatan

Merupakan tunjangan bagi PNS yang diangkat dalam jabatan struktural maupun fungsional

⁹*Ibid,,*

Tabel 2.1 Tunjangan Jabatan Struktural:

No	Eselon	Tunjangan
1	IA	5,500,000
2	IB	4,350,000
3	IIA	3,250,000
4	IIB	2,050,000
5	IIIA	1,260,000
6	IIIB	980,000
7	IVA	540,000
8	IVB	490,000
9	VA	360,000

b) Tunjangan Jabatan Fungsional

Tabel 2.2; ± Fungsional Terampil:

No	Jabatan	Tunjangan
1	Pelaksana Pemula	220,000
2	Pelaksana	240,000
3	Pelaksana lanjutan	265,000
4	Penyelia	500,000

Tabel 2.3; ± Fungsional Ahli:

No	Jabatan	Tunjangan
1	Pertama	300,000
2	Muda	600,000
3	Madya	850,000

Tabel 2.4; ±Fungsional Profesi:

No	Jabatan	Tunjangan
1	Pertama	325,000
2	Muda	750,000
3	Madya	1,200,000
4	Utama	1,400,000

a. Tunjangan Umum

Untuk PNS yang tidak mendapatkan tunjangan struktural maupun fungsional berhak akan tunjangan umum yang besarnya sebagai berikut:

Tabel 2.5. Tunjangan Umum

No	Gol	Tunjangan
1	IV	195,000
2	III	185,000
3	II	180,000
4	I	175,000

b. Tunjangan Khusus Papua

Tunjangan Khusus Papua diberikan kepada PNS, Hakim, Anggota TNI/Polri termasuk calon Pegawai Negeri Sipil yang bekerja/bertugas pada daerah Provinsi Papua. Tunjangan ini diatur dalam Keputusan Presiden RI No. 68 Tahun 2002 tanggal 31 Agustus 2002

a. Tunjangan Risiko

Tunjangan yang diberikan kepada pegawai negeri yang diangkat dan ditugaskan secara penuh di Kelompok atau lingkungan sesuai dengan ketentuan

ketentuan peraturan perundang-undangan sebagai bentuk kompensasi atas risiko bahaya keselamatan dan kesehatan dalam melaksanakan tugasnya.¹⁰

Jenis-jenis tunjangan kompensasi kerja antara lain Tunjangan Bahaya Radiasi bagi PNS di lingkungan BPTN, Tunjangan Bahaya Radiasi bagi Pekerja Radiasi, Tunjangan Resiko Bahaya Keselamatan dan Kesehatan dalam Penyelenggaraan Per masyarakatan, Tunjangan Pengamanan Persandian, Tunjangan Resiko Bahaya Keselamatan dan Kesehatan dalam Penyelenggaraan Pencarian dan Pertolongan bagi Pegawai Negeri di Lingkungan Badan SAR Nasional, Tunjangan Pengelola Arsip Statis bagi PNS di lingkungan Arsip Nasional RI dan tunjangan lain yang sejenis dengan tunjangan kompensasi/bahaya yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan.¹¹

3. Standar Penilaian Tunjangan Kinerja

Pegawai Negeri Sipil, Calon Pegawai Negeri Sipil, Staf Khusus Menteri dan Staf Ahli adalah orang-orang yang berhak mendapatkan tunjangan kinerja di lingkungan kementerian kesehatan. Namun tunjangan kinerja tidak dapat diberikan kepada Pegawai Kementerian yang tidak mempunyai tugas/jabatan/pekerjaan, pegawai yang diberhentikan untuk sementara atau dinonaktifkan, pegawai yang diberhentikan dari jabatan organiknya dengan diberikan uang tunggu (belum diberhentikan sebagai pegawai negeri), pegawai yang diperbantukan/dipekerjakan

¹⁰ *Ibid.,,*

¹¹ -----*Remunerasi PNS*, <http://setagu.net/tabel-tunjangan-pns/>, diakses Juni 2016.

pada badan/instansi lain di luar lingkungan Kementerian Kesehatan, pegawai yang diberikan cuti di luar tanggungan negara atau dalam bebas tugas untuk menjalani masa persiapan pension; dan Pegawai pada Badan Layanan Umum yang telah mendapatkan remunerasi sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012.¹²

Tunjangan kinerja dihitung berdasarkan: kehadiran dan prestasi kerja (sesuai kelas jabatan dan ketentuan dalam Permenkes). Rekam kehadiran dilakukan pada waktu masuk kerja dan pada waktu pulang kerja. Hari kerja ditentukan sebagai berikut Hari kerja terdiri dari 5 (lima) hari dalam 1 (satu) minggu terhitung mulai hari Senin sampai dengan hari Jumat. Dengan ketentuan jam kerja sebagai berikut jam kerja terdiri dari 37,5 (tiga puluh tujuh koma lima) jam di luar waktu istirahat dalam 1 (satu) minggu terhitung:

- a. Hari Senin sampai dengan hari Kamis : Pukul 07.30 – 16.00 waktu istirahat : Pukul 12.00 – 13.00;
- b. Hari Jumat : Pukul 07.30 – 16.30 waktu istirahat : Pukul 11.30 – 13.00.¹³

Pegawai yang terlambat hadir di tempat kerja dalam batas waktu 1 (satu) menit sampai dengan 30 (tiga puluh) menit diwajibkan mengganti sebanyak jumlah menit waktu keterlambatan pada hari yang sama. Pegawai yang mendapatkan penugasan di luar satuan organisasi masing-masing wajib hadir dan

¹² Kepegawaian Depkes RI, *Tunjangan Kinerja (TUKIN)*

¹³ *Ibid*, hlm. 2.

melaksanakan tugas pada tempat sesuai penugasan, dibuktikan dengan surat tugas yang ditandatangani oleh atasan langsung atau pimpinan satuan organisasi yang bersangkutan.

Tunjangan Kinerja dapat dikenakan pengurangan bagi Pegawai yang:

a. Tidak hadir tanpa alasan yang sah:

1. Tidak masuk kerja, sebesar 3% (tiga persen) untuk setiap 1 (satu) hari;
2. Terlambat masuk kerja tanpa mengganti waktu keterlambatan, sebesar persentase tertentu sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini;
3. Pulang sebelum waktunya, sebesar persentase tertentu sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini;
4. Tidak berada di tempat tugas, sebesar 1% (satu persen) untuk setiap 1 (satu) hari;
5. Tidak melakukan rekam kehadiran pada saat masuk kerja, sebesar 1,5% (satu koma lima persen) untuk setiap 1 (satu) kali kejadian;
6. Tidak melakukan rekam kehadiran pada saat pulang kerja, sebesar 1,5 % (satu koma lima persen) untuk setiap 1 (satu) kali kejadian.

Pengurangan tunjangan kinerja tidak diberlakukan jika memiliki alasan yang sah dan memenuhi ketentuan prosedural penyampaian alasan yang sah sesuai ketentuan dalam permenkes. Alasan yang sah adalah sebagai berikut:

- a. Alasan karena sakit yang dibuktikan dengan surat keterangan sakit dari dokter yang memiliki surat izin praktik sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b. Alasan karena cuti yang dibuktikan dengan surat keterangan cuti sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
- c. Alasan lain yang dituliskan dalam surat permohonan izin / pemberitahuan yang disetujui oleh atasan langsung.¹⁴

Tunjangan kinerja yang di berlakukan pada perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh adalah tunjangan ramunerasi

C. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan kondisi psikologis dari hasil interaksi kebutuhan karyawan dan faktor luar yang mempengaruhi perilaku seorang karyawan.¹⁵

Menurut Berelson dan Stainer dalam tulisan MN. Kasih, Motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan mengarahkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan.¹⁶

Dari definisi di atas, maka motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai masalah yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerja

¹⁴ *Ibid*, hlm. 3

¹⁵ Danim, Sudarman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku I., (Jakarta, Salemba Empat, 2004), hlm. 25.

¹⁶ MN, Kasih mengutip Berelson dan Stainer, *Bab II Motivasi Kerja*, repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/28976/4/Chapter%20II.pdf diakses April 2016.

sama untuk mencapai tujuan organisasi, masalah motivasi kerja dapat dianggap simpel karena pada dasarnya manusia mudah dimotivasi, dengan memberikan apa yang diinginkannya.

Teori motivasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah pemikiran para ahli yang di tuangkan dalam bentuk tulisan yang kemudian oleh penulis di jadikan dasar dalam menambah referensi bacaan dalam menulis skripsi ini.

2. Teori Motivasi

Siagian mengemukakan dalam pengembangan konsep-konsep motivasi, telah berkembang teori-teori motivasi yang dapat memberikan penjelasan mengenai motivasi kerja para anggota organisasi, mulai dari teori motivasi seperti teori hirarki kebutuhan dari Maslow, teori X dan Y oleh Mc Gregor, teori motivasi 7 Hygiene oleh Herzberg, teori Existence, relatedness, dan Growth (ERG) dari Alderfer, teori kebutuhan dari McClelland yang kesemuanya bertitik tolak dari kebutuhan individu.

a). Motivasi menurut Douglas Mc. Gregor

Hasil pemikiran Mc. Gregor mengenai motivasi dituangkannya dalam karya tulis dengan judul *The Human Side of Enterprise*. Kesimpulan yang menonjol dalam karya Mc. Gregor mengenai motivasi ialah pendapatnya yang menyatakan bahwa para manajer menggolongkan para bawahannya pada dua kategori berdasarkan asumsi tertentu. Asumsi pertama ialah bahwa para bawahan tidak menyenangi pekerjaan, pemalas, tidak senang memikul tanggungjawab dan harus dipaksa untuk menghasilkan sesuatu. Para bawahan yang berciri seperti itu dikategorikan sebagai “manusia X” sebaliknya dalam organisasi terdapat pola

para karyawan yang senang bekerja, kreatif, menyenangi tanggungjawab dan mampu mengendalikan diri, mereka dikategorikan sebagai “Manusia Y”.¹⁷

b). Motivasi menurut Frederik Herzberg

Teori Herzberg disebut sebagai “teori motivasi dan hygiene”. Penelitian yang dilakukan dalam pengembangan teori ini dikaitkan dengan pandangan para karyawan tentang pekerjaannya. Faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi menurut Frederik Herzberg ialah keberhasilan, pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan dan pertumbuhan. Sedangkan faktor-faktor *hygiene* yang menonjol ialah kebijaksanaan perusahaan. Kondisi pekerjaan, upah dan gaji, hubungan dengan rekan sekerja, kehidupan pribadi, hubungan dengan para bawahan, status dan keamanan.¹⁸

c). Menurut Victor Vroom

Dalam pengharapan, motivasi kerja seseorang sangat ditentukan khusus yang akan dicapai orang yang bersangkutan. Harapan yang ingin dicapai karyawan antara lain:

- a. Upah atau gaji yang sesuai
- b. Keamanan kerja yang terjamin
- c. Kehormatan dan pengakuan
- d. Perlakuan yang adil
- e. Pimpinan yang cakap, jujur dan berwibawa

¹⁷ *Ibid.,,*

¹⁸ MN, Kasih, *Bab II Motivasi Kerja*, repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/28976/4/Chapter%20II.pdf diakses April 2016.

f. Suasana kerja yang menarik

g. Jabatan yang menarik.¹⁹

d). Motivasi menurut Mc. Clelland dan Atkinson

Mc. Clelland dan Atkinson menampilkan adanya tiga macam motif utama manusia dalam bekerja, yaitu: kebutuhan merasa berhasil, kebutuhan untuk bergaul atau berteman dan kebutuhan untuk berkuasa. Sekalipun semua orang mempunyai kebutuhan atau motif ini namun kekuatan pengaruh kebutuhan ini tidak sama kuatnya pada setiap saat atau pada saat yang berbeda. Namun demikian Mc. Clelland dan Atkinson sudah menggunakan teori mereka ini untuk meningkatkan kinerja suatu pekerjaan dengan jalan menyesuaikan kondisi sedemikian rupa sehingga dapat menggerakkan orang kearah pencapaian hasil yang diinginkan.

e). Menurut Clayton Aldefer

Teori ini dikembangkan oleh Clayton Aldefer, seorang guru besar di Universitas Yale di Amerika Serikat. Alderfer mengetengahkan teori yang mengatakan bahwa manusia mempunyai tiga kelompok kebutuhan “inti” (*core needs*) yang disebutnya eksistensi, hubungan dan pertumbuhan (*existence, relatedness, and Growth – ERG*).²⁰

f). Menurut Reslinger

Teori ini dikemukakan oleh Reslinger menyatakan bahwa karyawan yang memiliki motivasi lebih baik (tinggi) akan memperbaiki kesalahan atau merasa khawatir, jika kinerja mereka di bawah tingkat pengharapannya (rendah). Untuk

¹⁹ *Ibid*,,

²⁰ *Ibid*,,

mengurangi kesalahan dan rasa dan kekhawatiran tersebut, mereka secara sukarela mencoba memperbaiki kinerja mereka.²¹

Berdasarkan pemaparan para ahli mengenai motivasi dalam penulisan skripsi ini motivasi merupakan pemicu semangat kerja sehingga meningkatkan mutu pelayanan dan kinerja para karyawan perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi timbul karena dua faktor, yaitu 1, faktor dari dalam diri manusia dan, 2. faktor dari luar diri manusia. Faktor dalam diri manusia (disebut motivasi internal) berupa sikap, pendidikan, kepribadian, pengalaman, pengetahuan, dan cita-cita. Sedangkan faktor luar diri manusia (motivasi eksternal) berupa gaya kepemimpinan atasan, dorongan atau bimbingan seseorang, dan perkembangan situasi.²²

a. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

b. Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti;

1) Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang

²¹ *Ibid,,*

²² Wursanto. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. (Yogyakarta: Andi, 2005), hlm. 131.

bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan.

2) Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.

3) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.²³

Dari pemaparan di atas dapat diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja ditentukan oleh tempat kerja dan dari dalam diri pribadi si karyawan, apabila tempat kerja atau lingkungan nyaman tentunya memberikan kenyamanan, tentunya juga meningkatkan motivasi kerja dan sebaliknya. Begitu juga dalam diri si karyawan apabila semangat kerja bagus maka motivasi kerja juga meningkat begitu juga sebaliknya.

D. Hubungan Tunjangan Kinerja dengan Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Slamet Riyadi yang dikutip dari Gibson adalah kekuatan yang mendorong seorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan.²⁴ Wahyusumidjo menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong sebagai hasil proses interaksi antara

²³ I Gde Bagus Manuaba, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), hlm. 47.

²⁴ Slamet Riyadi, *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*, Jurnal, Fakultas Ekonomi, Universitas 17 Agustus 1945, <http://www.petra.ac.id>. diakses pada Juli 2016.

sikap, kebutuhan, dan persepsi bawahan dari seseorang dengan lingkungan, motivasi timbul diakibatkan oleh faktor dari dalam dirinya sendiri disebut faktor intrinsik, dan faktor yang dari luar diri seseorang disebut faktor ekstrinsik.

Slamet Riyadi mengutip McClelland memberi ciri-ciri yang ada pada individu yang mempunyai motivasi ekspektasi/ pencapaian yang tinggi, yaitu: a) suka membuat kerja yang berkaitan dengan prestasi, b) suka mengambil risiko yang sederhana, c) lebih suka membuat kerja yang mana individu itu bertanggungjawab bagi keberhasilan kerja itu, d) suka mendapat kemudahan tentang kerja itu, e) lebih mementingkan masa depan daripada masa sekarang dan masa yang telah lalu, dan f) tabah apabila menemui kegagalan. Sifat-sifat tersebut dikatakan sebagai puncak yang membedakan seseorang. Seorang individu lebih berhasil daripada individu yang lain karena mereka mempunyai keinginan pencapaian yang lebih tinggi. Keinginan ini memberi mereka motivasi untuk bekerja dengan lebih tekun.²⁵

Berdasarkan teori yang mendasari kajian penelitian ini adalah teori Motivasi kebutuhan untuk berprestasi. McClelland *et al.* dalam journal Slamet Riyadi mengambil teori asalnya dengan konsep motif prestasi yang dikemukakan oleh Murray pada tahun 1938. Teori ini penekanannya pada keperluan peringkat tinggi, yang menyatakan bahwa individu yang tinggi motivasi berprestasi akan menunjukkan keutamaan yang tinggi kepada situasi yang sederhana, yaitu kemungkinan derajat mencapai keberhasilan dan kegagalan adalah sama.

²⁵ Ibid,,,

Sebaliknya orang-orang yang rendah motivasi berprestasinya suka kepada situasi yang sangat sukar atau sangat mudah mencapai keberhasilan.²⁶



²⁶ *Ibid,,,*

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Permasalahan yang dikaji oleh peneliti merupakan masalah yang bersifat statis dan efisien. Oleh karena itu, peneliti memilih menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk menentukan cara mencari, mengumpulkan, mengolah dan menganalisis data hasil penelitian tersebut. Penelitian kuantitatif ini dapat digunakan untuk memahami interaksi sosial, misalnya dengan menyebarkan angket kuesioner sehingga akan ditemukan pola-pola yang jelas.¹

Menurut Sugiyono, penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan. Berdasarkan teori tersebut di atas, maka penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan kemudian diinterpretasikan.²

Metode statistik yang digunakan untuk menginterpretasikan data-data dalam penelitian ini menggunakan rumus *product moment*.³ Data dalam penelitian didapatkan dari angket yang berisi 2 variabel pertanyaan yaitu: (x) Tunjangan Kinerja 10 pertanyaan/pernyataan dan (y) Motivasi Kerja berjumlah 10

¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 14.

² *Ibid*, hlm. 14.

³ Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi IV*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm. 271.

pertanyaan. Total pertanyaan berjumlah 20 pertanyaan untuk melihat motivasi kerja dari segi kuantitas dan kualitas hasil kerja.

B. Lokasi & Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Provinsi Aceh pada bulan April 2017. Alasan peneliti memilih lokasi penelitian tersebut karena mudah dijangkau dan merupakan salah satu perpustakaan yang sudah menerapkan pemberian tunjangan kinerja guna meningkatkan motivasi kerja.

C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam suatu penelitian merupakan kumpulan individu atau obyek yang merupakan sifat-sifat umum. Arikunto menjelaskan bahwa “populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.”⁴ Sedangkan menurut Sugiyono populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”⁵ Selanjutnya menurut Sugiyono sampel adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.”⁶ Dengan demikian populasi dalam penelitian ini adalah karyawan unit perpustakaan terpadu poltekkes kemenkes Aceh yang berjumlah sebanyak 8 orang Teknik untuk pengambilan jumlah sampel penulis menggunakan total sampling

⁴ *Ibid*, hlm. 173.

⁵ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*, hlm. 80.

⁶ *Ibid*, hlm. 81.

yaitu jumlah sampel sama dengan total populasi. Alasan peneliti mengambil *total sampling* karena menurut Sugiyono jumlah populasi yang kurang dari 100 maka diambil semuanya ⁷.

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih praduga karena masih harus diverifikasi.⁸ Hipotesis adalah dugaan tentang apa yang kita amati dalam upaya untuk memahaminya.⁹

Adapun yang menjadi hipotesis riset dalam penelitian ini adalah pemberian tunjangan kinerja berpengaruh pada motivasi kerja karyawan perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh.

Dengan demikian hipotesis riset penelitian ini dapat dinilai sebagai berikut:

$H_a : \beta_i = 0$ dimana $i = 0,1$ (Tunjangan kinerja berpengaruh signifikan kepada motivasi kerja).

$H_o : \beta_i \neq 0$ dimana $i = 0,1$ (Tunjangan kinerja tidak berpengaruh signifikan kepada motivasi kerja),

E. Uji Validitas

Validitas bertujuan untuk menguji sejauh mana alat ukur, dalam hal ini kuesioner mengukur apa yang hendak diukur atau sejauh mana alat ukur yang digunakan mengenai sasaran. Semakin tinggi validitas suatu alat tes, maka alat

⁷ *Ibid*, hlm. 94.

⁸ *Ibid*, hlm. 89.

⁹ Nasution, S. *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*, (Bumi Aksara. Jakarta. 2000), hlm. 68.

tersebut akan semakin mengenai sasarannya, atau semakin menunjukkan apa yang seharusnya diukur. Hal ini dilakukan untuk mengetahui pertanyaan mana yang valid dan mana yang tidak valid dengan mengkonsultasikan data tersebut dengan tingkat r_{tabel} .

Menurut Masrun dalam Sugiyono:

Item yang mempunyai korelasi yang positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi menunjukkan item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,3$.¹⁰

Berdasarkan dari pernyataan tersebut maka hal ini dilakukan untuk mengetahui pernyataan kuesioner mana yang valid dan mana yang tidak valid, dengan mengkonsultasikan data tersebut dengan tingkat signifikan $r_{\text{tabel}} = 0,300$ apabila alat ukur tersebut berada $< 0,300$ (tidak valid). Pengujian statistik mengacu pada kriteria:

$r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka tidak valid

$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka valid

Untuk pengujian validitas instrumen penelitian ini, penulis menggunakan program excel dalam tabulasi data dan memasukkan data tersebut ke dalam program SPSS 13.0 for windows.

Uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis Korelasi Pearson dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum X)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

¹⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*, hlm. 134.

- r_{xy} = Nilai Korelasi Pearson
 X = Jumlah Hasil Pengamatan Variabel X
 Y = Jumlah Hasil Pengamatan Variabel Y
 $\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X
 $\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y
 $\sum X^2$ = Jumlah Kuadrat dalam skor distribusi X
 $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y
 n = Banyaknya Responden.¹¹

Uji validitas yang dilakukan oleh penulis adalah dengan menguji cobakan angket penelitian kepada 3 karyawan Pegawai Negeri Sipil Poltekkes Kemenkes Aceh dengan jumlah item pertanyaan 20 meliputi 10 Pertanyaan mengenai Tunjangan Kinerja dan 10 pertanyaan mengenai Motivasi Kerja.

Tabel 3.1
Uji Validitas

No	Nama	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} ($n=3, \alpha=0,05$)	Keterangan
1	CRD	1,5	0,07	Valid
2	NR	0,5	69.06	Tidak Valid
3	CPC	1,5	1,03	Valid

Berdasarkan perhitungan validitas pada tabel 3.2, dapat terlihat bahwa dari 20 item pernyataan mengenai motivasi kerja yang disebarkan kepada 3 responden, terdapat satu orang yang tidak memenuhi kriteria validitas atau tidak valid yaitu nomor 2. Dari tiga responden terdapat dua yang valid tersebut kemudian dapat dilanjutkan, sehingga akan diujikan kembali kepada responden yang lain.

F. Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas atas pertanyaan yang digunakan dalam penelitian tersebut, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas bertujuan

¹¹ *Ibid*, hlm. 134.

untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individual, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda.

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau akurasi yang ditujukan oleh instrumen pengukuran. Instrumen yang reliabel berarti instrument tersebut bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Suatu kuesioner dikatakan reliabel (andal) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. Pengujian reliabilitas ini dilakukan terhadap butir-butir pernyataan (kuesioner) dengan melihat nilai r (alpha) pada tabel reliabilitas data.¹² Uji reliabilitas ini di tujukan kepada responden yang berjumlah 8 orang melalui angket yang sudah disiapkan.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Koefisien Reliabilitas *Alpha Cronbach* yang dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_j^2}{S_x^2} \right]$$

Keterangan :

- α = Reliabilitas instrumen
- k = Banyaknya butir pernyataan
- $\sum S_j^2$ = Jumlah varians skor item
- S_x^2 = Varian total

¹² *Ibid*, hlm. 134.

G. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner dilakukan dengan cara menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan kepada responden (sampel penelitian),¹³ yang sudah di uji validitas terhadap responden sebelumnya. Alasan penulis mengambil bentuk pertanyaan (angket) secara terbuka, diharapkan pada saat penelitian dapat berinteraksi langsung dengan responden sambil bertanya alasan responden kenapa memilih alternatif jawaban yang telah disediakan dengan memberi tanda silang pada jawaban yang dianggap paling sesuai. Dalam penelitian ini penulis mengemukakan beberapa pertanyaan yang mencerminkan pengukuran indikator dari dua variabel bersangkutan.

Angket yang dibuat terdiri dari pertanyaan yang berhubungan dengan tunjangan kinerja dan motivasi kerja dengan skala 1:5, menurut Sekaran “skala numerik mirip dengan skala *differensial semantic*, dengan perbedaan dalam hal nomor pada skala 1 titik atau 5 titik disediakan, dengan kata sifat berkutub dua pada ujung keduanya.” Angket berisi pertanyaan dimana masing-masing pertanyaan berisi 5 opsi jawaban 1-5. Berikut ini adalah tabel angket dengan penilaian *numerical scale*.¹⁴

¹³ *Ibid*, hlm. 176.

¹⁴ Uma Sekaran, *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4, Buku 1, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), hlm. 33.

Tabel 3.2
Penilaian Skala Numerik

No	Pertanyaan/ pernyataan	Skor				
		5	4	3	2	1

Keterangan skor yang ada dalam angket tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Angka 5 dinyatakan untuk pernyataan positif tertinggi
- 2) Angka 4 dinyatakan untuk pernyataan positif tinggi
- 3) Angka 3 dinyatakan untuk pernyataan positif sedang
- 4) Angka 2 dinyatakan untuk pernyataan positif rendah
- 5) Angka 1 dinyatakan untuk pernyataan positif paling rendah

H. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Analisis data merupakan proses mengelompokkan atau mengorganisasikan dan mengurutkan data sehingga akan mendapatkan gambaran atau jawaban terhadap tujuan penelitian. Adapun langkah-langkah dalam analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Editing

Editing adalah pengecekan data yang telah terkumpul tujuannya untuk menghilangkan kesalahan-kesalahan yang terdapat pada pencatatan dilapangan dan bersifat koreksi.¹⁵ Adapun pengolahan data yang penulis lakukan untuk data angket pada fase editing adalah melakukan pemeriksaan angket yang telah diisi responden. Aspek-aspek yang diperiksa antara lain kelengkapan data responden dalam mengisi setiap pertanyaan yang diajukan dalam angket. Jika pengisian belum lengkap, penulis dapat meminta responden untuk mengisinya kembali.

¹⁵ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi Ekonomi Dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial*, (Jakarta; Kencana, 2011), hlm. 174.

2. Coding

Setelah tahap editing selesai dilakukan, berikutnya adalah mengklasifikasikan data-data tersebut pada tahap coding. Coding adalah pemberian kode pada tiap-tiap data termasuk dalam kategori yang sama.¹⁶ Kode adalah isyarat yang dibuat dalam bentuk angka atau huruf yang memberikan petunjuk atau identitas pada suatu informasi atau data yang akan dianalisis.

3. Tabulasi

Menurut Burhan tabulasi data merupakan proses pengolahan data yang dilakukan dengan cara memasukkan data kedalam tabel. Hasil tabulasi data ini dapat menjadi gambaran tentang hasil penelitian, karena data-data yang di peroleh dari lapangan sudah tersusun dan terangkum dalam tabel-tabel yang mudah dipahami maknanya.¹⁷

Adapun analisis data yang penulis lakukan pada fase tabulating adalah menyajikan jawaban responden yang dikelompokkan ke dalam masing-masing kategori dan disajikan dalam bentuk tabel. Hasil yang diperoleh didata angket dimasukkan ke dalam tabel seperti table berikut:

Tabel 3.3
Contoh Analisis Data Angket

Sampel	x	Y	xy	x ²	y ²
1					
2					
3					
4					
.....					
8					
N=8	$\sum x =$	$\sum Y =$	$\sum xy =$	$\sum x^2 =$	$\sum y^2 =$

¹⁶ *Ibid*, hlm. 175

¹⁷ *Ibid*, hlm. 175

Analisis data merupakan proses pengorganisasian dan mengurutkan data ke dalam pola kategori dan satuan uraian dasar, sehingga ditemukan jawaban dari tujuan penelitian.¹⁸ Selanjutnya penulis menggunakan statistik deskriptif untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel x dengan variabel y melalui korelasi *product moment* dari Karl Person. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.¹⁹

Rumus Korelasi Produk Moment

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum X)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

Keterangan:

r_{xy} = Nilai Korelasi Pearson

X = Jumlah Hasil Pengamatan Variabel X

Y = Jumlah Hasil Pengamatan Variabel Y

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$ = Jumlah Kuadrat dalam skor distribusi X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

n = Banyaknya Responden..²⁰

Untuk membuktikan apa yang menjadi anggapan penulis yaitu ada pengaruh atau tidaknya kedua variabel yang diteliti, maka adanya pengujian hipotesis.

Langkah-langkah dalam pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

¹⁸ Marzuki, *Metode Riset*, (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UI, 2009), hlm. 87.

¹⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*, hlm. 47.

²⁰ Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Press, 2009), hlm.206.

a. Menentukan H_0 dan H_a

$H_a: \beta_i = 0$ dimana $i = 0,1$ (Tunjangan kinerja berpengaruh signifikan kepada motivasi kerja).

$H_0: \beta_i \neq 0$ dimana $i = 0,1$ (Tunjangan kinerja tidak berpengaruh signifikan kepada motivasi kerja),

b. Menentukan taraf signifikansi dalam penelitian ini penulis menggunakan taraf kepercayaan (95%) sehingga taraf signifikansi atau tingkat kesalahannya (α) sebesar (0,05) serta menggunakan $dk = n-2$

c. Menentukan t test uji (uji t) untuk menguji tingkat signifikansi dengan rumus

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

Ket:

t = Harga Statistik

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Sampel

Apabila t hitung positif, maka t table dibandingkan dengan t hitung kriteria:

t hitung > t table, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel x dan y.

t hitung \leq t table maka H_0 diterima, tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel x dan y.²¹

²¹ Purwanto, *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi Dan Pendidikan*, (Surakarta: Pustaka Pelajar, 2007), hlm. 296.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Profil Perpustakaan

Unit Perpustakaan Terpadu Poltekkes Kemenkes Aceh didirikan pasca Tsunami pada 24 Agustus 2006 melalui bantuan dari Badan Rehabilitasi dan Rekonstruksi Aceh dengan luas gedung 768. m², yang terdiri dari ruang Kepala Unit Perpustakaan, ruang loby, ruang referensi/deposit ruang referensi, ruang pelayanan teknis dan musholla. Gedung ini selesai dibangun tahun 2008 Kemudian digunakan sebagai Unit Perpustakaan Terpadu tahun 2009.¹

Pada saat penelitian perpustakaan ini dipimpin oleh ibu Cut Ratna Dewi, S.Sos perpustakaan tersebut berada di bawah naungan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, yang sudah menerapkan peraturan tentang tunjangan kinerja. Pembayaran tunjangan kinerja dilingkungan Poltekkes Kemenkes Aceh telah dimulai pada bulan Januari tahun 2014 berdasarkan peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 83 tahun 2013 tentang tunjangan kinerja bagi pegawai dilingkungan Kementerian Kesehatan.² Kemudian ditindak lanjuti dengan surat keterangan pembayaran tunjangan kinerja oleh bagian Kepegawaian dilingkungan Poltekkes Kemenkes Aceh. Unit

¹ Cut Ratna Dewi, S.Sos, *Profil Unit Perpustakaan Terpadu Poltekkes Kemenkes Aceh Tahun 2017*, Aceh Besar Unit Perpustakaan Terpadu Potekkes Kemenkes Aceh 2017, hlm. 2.

² Dokumen Arsip Tunjangan Kinerja Karyawan dilingkungan Kementerian Kesehatan.

Perpustakaan Terpadu Poltekkes Kemenkes Aceh memiliki pegawai dengan kualifikasi sebagai berikut;

Tabel 4.1 Ketersediaan Pegawai Unit Perpustakaan Terpadu Poltekkes Kemenkes Aceh

No	Status Pegawai	Jumlah Pegawai	Golongan Pegawai	Kelas Jabatan	Jumlah Honor
1	Pustakawan Madya	1 Orang	IV a	11	Rp. 3.855.000,-
2	Instruktur	2 orang	III a	6	Rp. 2.095.000,-
3	Caraka	2 Orang	III b	3	Rp 1.727.000,-
4	Pramu	3 Orang	II a	3	Rp. 1.563.000,-

Besarnya tunjangan ini tergantung pada pangkat dan golongan karyawan. Semakin tinggi pangkat, semakin tinggi penghasilan yang diberikan. Hal ini akan memacu karyawan untuk lebih giat bekerja dengan maksud untuk memperoleh penghasilan dan kenaikan pangkat.

2 Visi dan Misi

a. Visi

Adapun visi dari Unit Perpustakaan Terpadu Potekkes Kemenkes Aceh yaitu: Mewujudkan Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kemenkes Aceh sebagai pusat sumber belajar dan pusat sumber informasi, bagi sivitas akademika Politeknik Kesehatan Kemenkes Aceh dalam menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi, untuk menciptakan tenaga kesehatan yang berkualitas dan profesional.³

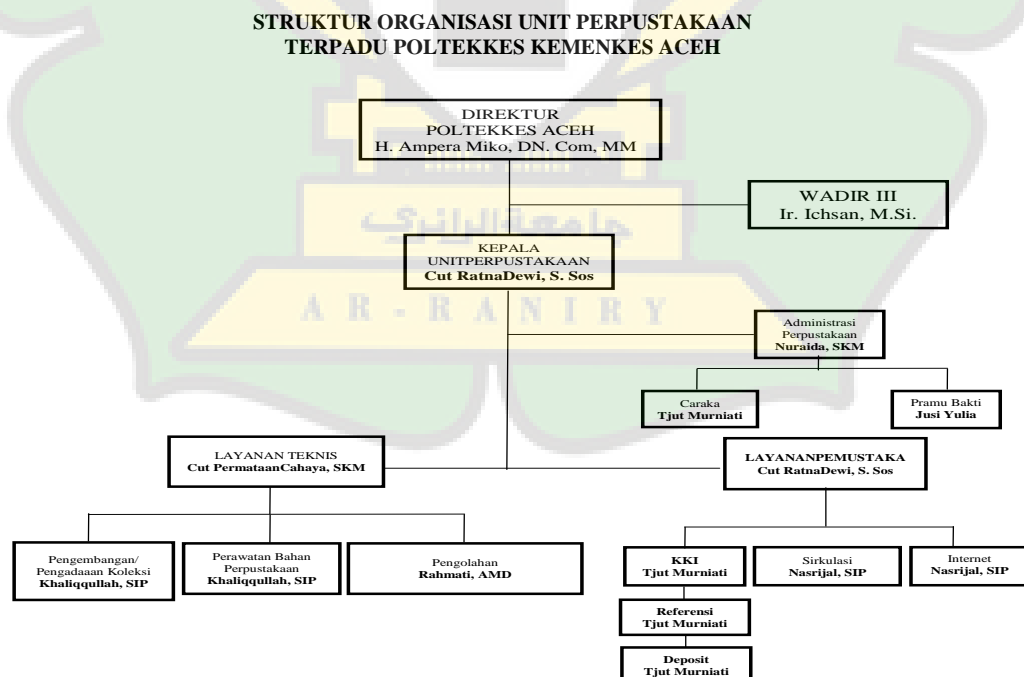
b. Misi

Adapun visi dari Unit Perpustakaan Terpadu Potekkes Kemenkes Aceh yaitu sebagai berikut:

³ Cut Ratna Dewi, S.Sos, *Profil Unit Perpustakaan Terpadu Poltekkes Kemenkes Aceh Tahun 2017...*, hlm. 3.

- 1) Menyediakan dan mengelola bahan-bahan informasi yang aktual, lengkap, akurat dan mutakhir (*up to date*), baik berupa bahan tercetak maupun non-cetak dalam mendukung seluruh kegiatan akademik di Politeknik Kesehatan Aceh.
- 2) Menyediakan pelayanan jasa perpustakaan berupa :Layanan baca, penelusuran informasi, peminjaman dan pengadaan (terbatas) bahan-bahan informasi serta akses internet dengan prinsip/orientasi non-provit.
- 3) Melestarikan dan mengembangkan koleksi bahan-bahan informasi sebagai kekayaan utama perpustakaan.
- 4) Menjalin kerjasama dengan perpustakaan dan penyedia informasi lainnya dalam rangka meningkatkan kualitas kinerjanya.⁴

3. Struktur Organisasi



Gambar 4.1 :
Struktur Organisasi Potekkes Kemenkes Aceh

⁴*Ibid*, hal. 4.

B. Hasil Penelitian

Penelitian tentang Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan Perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh telah dilakukan mulai 17-21 April 2017 dengan jumlah responden sebanyak 8 orang. Adapun hasil penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan rumus product moment, yaitu dengan mengkorelasikan skor tiap item dengan skor totalnya. Hasil uji validitas angket adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Penelitian

P	Var. X	Var. Y	r tabel	Ket
1	0.895	0.964	0.811	Valid
2	0.895	0.957	0.811	Valid
3	0.895	0.84	0.811	Valid
4	0.958	0.927	0.811	Valid
5	0.821	0.889	0.811	Valid
6	0.978	0.841	0.811	Valid
7	0.851	0.964	0.811	Valid
8	0.901	0.827	0.811	Valid
9	0.851	0.964	0.811	Valid
10	0.901	0.841	0.811	Valid

Hasil perhitungan uji validitas terhadap angket tunjangan kinerja menunjukkan bahwa seluruh butir angket semuanya valid. Item angket dinyatakan valid karena harga r_{xy} untuk semua item angket lebih besar dari r_{tabel} pada taraf signifikansi (α) = 5% yaitu sebesar 0.811. Dari hasil uji validitas dapat dinyatakan

bahwa seluruh pertanyaan dalam angket tunjangan kinerja berpengaruh terhadap motivasi kerja Karyawan Perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh dinyatakan sah dan dapat dipercaya untuk mengambil data penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan rumus Alpha, dimana hasil uji reliabilitas pada tiap angket memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.3; Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas Angket

Hasil Scale (HS)		$r_{\text{tabel}}(0,05:20)$	Ket
Var. X Tunjangan Kinerja	0.968	0.811	Reliabel
Var. Y Motivasi Kerja	0.969	0.811	Reliabel

Hasil uji reliabilitas terhadap tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja Karyawan Perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh diperoleh koefisien reliabilitas (r_{HS}) masing-masing sebesar 0.968; dan 0.969. Nilai r_{tabel} tersebut lebih besar dari r_{tabel} pada taraf signifikansi (?) = 5% yaitu sebesar 0,811, sehingga seluruh angket dinyatakan reliabel (andal). Nilai koefisien reliabilitas angket tersebut berada pada ketetapan reliabilitas kategori tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang dikumpulkan melalui angket pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja Karyawan Perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh dinyatakan reliabel dan dapat dipercaya.

3. Product Moment

Tabel 4.4; Analisis Data Angket

No Responden	X	Y	XY	X ²	Y ²
1	46	48	2208	2116	2304
2	43	45	1935	1849	2025
3	40	41	1640	1600	1681
4	40	40	1600	1600	1600
5	40	40	1600	1600	1600
6	38	39	1482	1444	1521
7	37	37	1369	1369	1369
8	36	34	1224	1296	1156
Σ	320 \bar{x} 40	324 \bar{y} 40,5	13058	12874	13256

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum X)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

$$r_{xy} = \frac{8 \sum 13058 - \sum 320 \sum 324}{\sqrt{[8 \sum 12874 - (\sum 320)^2][8 \sum 13256 - (\sum 324)^2]}}$$

$$r_{xy} = \frac{104464 - 103680}{\sqrt{[102992 - 102400][106048 - 104976]}}$$

$$r_{xy} = \frac{784}{\sqrt{634624}}$$

$$r_{xy} = \frac{784}{796,633}$$

$r_{xy} = 0,984$ Pada posisi *sangat kuat*

Berdasarkan hasil di atas, maka hasil penelitian membuktikan bahwa H_0 di tolak dan H_1 diterima. Variabel X dan Y memiliki hubungan searah yang di tandai dengan nilai positif = 0,984. Dari hasil hubungan tersebut dapat

disimpulkan bahwa Tunjangan Kinerja sangat Kuat pengaruhnya dengan Motivasi kerja Karyawan Perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh.

Jika dilihat dari nilai koefisien determinasinya adalah sebagai berikut :

$$R = (r)^2 \times 100\%$$

$$R = (0,984)^2 \times 100\%$$

$$R = 0,96825 \times 100\%$$

$$R = 96,82\%$$

Ini berarti tunjangan kinerja mempengaruhi motivasi kerja sebesar 96% .

4. Pembuktian hipotesis penelitian

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

$$t = \frac{0,984\sqrt{8-2}}{\sqrt{1-0,984^2}}$$

$$t = \frac{2,4102979}{\sqrt{1-0,968256}}$$

$$t = \frac{2,4102979}{\sqrt{0,031744}}$$

$$t = \frac{2,4102979}{0,17816846} t = 13,590$$

Kesimpulan:

$$t_{hitung} > t_{tabel}$$

$$13,590 > 2,447$$

H_a = Ditolak

H_o = diterima

Berikut langkah-langkah yang penulis lakukan untuk menghitung persamaan regresi linear sederhana.

1. Mencari nilai konstanta b

$$b = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{8 \sum 13058 - \sum 320 \sum 324}{8 \sum 12874 - (\sum 320)^2}$$

$$b = 1,324$$

2. Mencari nilai konstanta a

$$a = \bar{y} - b\bar{x}$$

$$a = 40,5 - (1,324) \cdot 40$$

$$a = -12,4732$$

3. Membuat persamaan regresi

$$Y = a + bX$$

$$Y = -12,473 + 1,324 X$$

Persamaan regresi yang telah ditemukan dapat digunakan untuk melakukan prediksi (ramalan) bagaimana individu dalam variabel dependen akan terjadi bila individu dalam variabel independen ditetapkan. Dalam hal ini, nilai Pemberian Tunjangan Kinerja yang penulis tetapkan = 2, maka nilai rata – rata Motivasi Kerja Karyawan Perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh adalah:

$$Y = 12,473 + 1,324(2)$$

$$Y = 15,121.$$

Jadi jika nilai Pemberian Tunjangan Kinerja yang ditetapkan adalah 2 maka diperkirakan nilai rata – rata Motivasi Kerja Karyawan Perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh sebesar 15,121.

C. Pembahasan

Berdasarkan Hasil penelitian yang penulis lakukan Tunjangan kinerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil pengujian korelasi product moment yang penulis lakukan. Hasilnya yaitu $r_{xy} = 0,984$ pada posisi sangat kuat terletak diantara 0.80 – 1.00.

Dari pengujian hipotesis yang penulis lakukan diperoleh hasil 13.590 dengan kesimpulan $t_{hitung} > t_{table}$ $13,590 > 2,447$, $H_a =$ Ditolak dan $H_o =$ diterima.

Demikian pula dengan hasil regresi linear dengan nilai pemberian tunjangan kinerja yang ditetapkan adalah 2 maka diperkirakan nilai rata-rata Motivasi Kerja Karyawan Perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh berada pada angka 15,121.

Motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan factor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang timbul dalam diri manusia seperti kenyamanan di ruang kerja saat bekerja, fasilitas kerja yang lengkap. Dan factor eksternal adalah faktor yang timbul dari luar tubuh karyawan seperti pemberian tunjangan kinerja bagi karyawan yang bekerja di instansi yang sudah diberlakukan tunjangan kinerja.

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan dan dari teori- teori yang ada dapat kita simpulkan kalau motivasi kerja sangat besar dipengaruhi oleh tunjangan kinerja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Tunjangan Kinerja mempunyai hubungan dengan motivasi kerja dengan nilai $r=0.984$.
2. Hubungan positif tunjangan kinerja dengan motivasi kerja sangat kuat bahkan signifikan pada tingkat $X= 0.968$. dan $Y= 0.969$.

B. Saran

Menurut penulis karya tulis ilmiah ini masih belum sempurna tanpa ada bantuan dari responden dan peneliti selanjutnya. Adapun saran- saran saya untuk penyempurnaan karya tulis ilmiah ini yaitu :

1. Bagi Karyawan

Tunjangan Kinerja terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi kerja. Oleh karena itu karyawan hendaknya lebih produktif, mempunyai tanggung jawab kerja dan menjadikan tunjangan kinerja sebagai penyemangat dalam bekerja.

2. Bagi Unit Perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh

Agar mempertahankan pemberian tunjangan kinerja seperti yang sudah dilakukan agar karyawan tetap termotivasi dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

-----*Remunerasi PNS*, (online) diakses pada situs <http://setagu.net/tabel-tunjangan-pns/>.

Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi IV*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010

Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Ketiga. Bandung: Rosdakarya, 2001,

AnasSudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta, Rajawali Press, 2009

Arifin Setiabudi. Motivasi kerja. (online) Diakses pada situs:http://www.ilmumanajemen.com/index.php?Option=com_content&view=article&id=59:mk&catid=40:msdm &Itemid=62. Diakses Oktober 2015.

AwalindheaSyafitri, *Pembiayaan Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*, (Online) Diakses pada situs <https://goresanpetir.wordpress.com/2014/10/14/>. Diakses April 2016.

Cut Ratna Dewi, S.Sos, *Profil Unit Perpustakaan Terpadu Poltekkes Kemenkes Aceh Tahun 2017*, Aceh Besar Unit Perpustakaan Terpadu Potekkes Kemenkes Aceh 2017,

Danim, Sudarman. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku I., Jakarta, Salemba Empat 2004

DEPKES RI. *Buku Pedoman Pengelolaan Perguruan Tinggi.ed 3*. Jakarta :Depkes, 2004.

Fiki Fatwa Khunaifi. *Standar Upah Minimum Karyawan. (Online) diakses pada situs Fikifatwa khunaifi. pdf.html. diakses Oktober 2015.*

Hamizan, *Tunjangan Kinerja Remunerasi Kemenkes,(Online) Diakses pada Situs <http://hamizanupdate.blogspot.co.id/2015/10/Tunjangan-Remunerasi-Kemenkes-2016.html>.*

Hendri Yandri, *Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai,(Online) diakses pada situs www.bppjambi.info/dwnfilemanajer.asp?id=1465*

Kepegawaian Depkes RI, *Tunjangan Kinerja (TUKIN), (Online) di akses pada situs <http://www.gizikia.depkes.Go.id/sekretariat/tunjangan-kinerja-tukin>.*

Koentjaraningrat, *Metode-metode Penelitian Masyarakat. Jakarta: PT. Gramedia. Pustaka Utama., 1993.*

Lexy J. Moleong, *Metodelogi Penelitian Kualitatif, Bandung: PT Remaja Rosda Karya., 2007.*

I Gde Bagus Manuaba,. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000.*

Marni marjoen, *Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan (Jurnal Penelitian) (Gorontalo: 2013), (Online) Diakses pada situs http://eprints.ung.ac.id/View/Creators/Mardjoen=3AMARNI_MARDJOEN=3A=3A.html.*

Marzuki, *Metode Riset, Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UI, 2009.*

MN, Kasih, *Motivasi Kerja*, (online) diakses pada Situs
Repository.usu.ac.id/bistream/123456789/28976/4/chapter %2011.Pdf.

Nasution, S. *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*, Bumi Aksara, Jakarta. 2000.\

Nining Sumbangsih, *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pustakawan Di Perpustakaan Universitas Bung Hatta Padang*,. (Jurnal Ilmu Informasi Perpustakaan dan Kearsipan), Vol. 2, No. 1, September 2013, Seri C.

Purwanto, *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi Dan Pendidikan*, Surakarta : Pustaka Pelajar, 2007

Rikardus Koba, (Skripsi) *Faktor- faktor Yang berhubungan dengan motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Danga kabupaten Nagekeo Provinsi Nusa Tenggara Timur* Tahun 2013. (Online) diakses pada situs http://rickykoba03.blogspot.com/2014/06/motivasi-kerja-tenaga-kesehatan_25.html

Setiawan Dimas. *Definisi Kinerja* (Online) diakses pada situs <http://definisimu.blogspot.co.id/2012/08/definisi-kinerja.html>. Diakses Oktober 2015

SujonoTrimo, Robbins, Stephen P.; Judge, Timothy A. *Perilaku Organisasi Buku 1*, Jakarta: Salemba Empat, 2008.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung : Alfabeta. 2013.

Slamet Riyadi, *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan*

Manufaktur di Jawa Timur, (Jurnal Fakultas Ekonomi: Universitas 17 Agustus 1945), (online) diakses pada situs <http://www.petra.ac.id.pdf>

Tim IAIN Ar-Raniry, 2010: *Panduan Karya Tulis Ilmiah: Skripsi, Thesis, Disertasi*, Banda Aceh.

Thalha Ahmad, *Organisasidan Staf Perpustakaan* (Online), diakses pada situs http://www.google.co.id/?gws_rd=struktur-organisasi-perpustakaan-Perguruan Tinggi. Diakses tanggal 18 April 2016.

T. Hani Handoko.: *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Rineka Cipta. 2002.

Tim, 2007: *UU RI No 43 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan*, Jakarta: Perpustakaan Nasional.

Uma Sekaran, 2006, *Metodologi Penelitian untuk bisnis*, Edisi 4, Buku 1, Jakarta : Salemba Empat

Umi Narimawati. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media., 2007.

Wursanto. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta : Andi, 2005.





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

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

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA UIN AR-RANIRY
NOMOR: Un.08/FAH/KP.004/13/2016

TENTANG
TENTANG PENGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA UIN AR-RANIRY
DEKAN FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA UIN AR-RANIRY

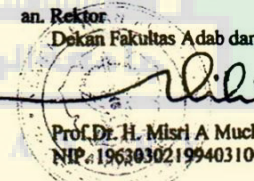
- Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran Ujian Skripsi Mahasiswa pada Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry di pandang perlu menunjuk pembimbing skripsi tersebut
b. Bahwa saudara-saudara yang namanya tercantum dalam surat keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat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

MEMUTUSKAN

- Pertama : Menunjuk saudara :
1). Nurhayati Ali Hasan, M.LIS (Pembimbing Pertama)
2). Nurrahmi, M.Pd (Pembimbing kedua)
Untuk membimbing Skripsi mahasiswa
Nama : Rahmati
Nim : 531203011
Jurusan : S1 Ilmu Perpustakaan UIN Ar-Raniry
Judul : Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Perpustakaan Poltekkes Kemeakes Aceh
- Kedua : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan, dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya apabila terdapat kekeliruan dalam Surat Keputusan ini.

Ditetapkan di Banda Aceh
Pada Tanggal: 07 Januari 2016 M
27 Rabiul Awal 1437 H

an. Rektor
Dekan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry,


Prof. Dr. H. Milsri A Muchsin, M.Ag
NIP. 196303021994031001

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



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

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp 0651-7552921 Situs: adab.ar-raniry.ac.id

Nomor : B-237/Un.08/FAH.I/PP.00.9/03/2017
Lamp :
Hal : Rekomendasi Izin Penelitian

31 Maret 2017

Yth.

Kepala Unit UPT Poltekkes Aceh.
di-
Tempat

Assalamu'alaikum.Wr.Wb.

Dengan hormat, Pimpinan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh dengan ini menerangkan:

Nama : Rahmati
Nim/Prodi : 531203011 / S1-IP
Alamat : Jl. Blang Bintang Lama Km.11 Ds. Krueng Anoi Kec. Kutabaro Kabupaten Aceh Besar

Benar saudara (i) tersebut Mahasiswa Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry bermaksud akan mengadakan Penelitian Ilmiah dalam rangka penulisan Skripsi yang berjudul : **"Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan Perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh"** Untuk terlaksananya peneitian tersebut kami mohon sudi kiranya Bapak/Ibu memberikan bantuan berupa data secukupnya kepada Mahasiswa (i) tersebut.

Atas batuan, kerjasama dan partisipasi kami haturkan terimakasih.

Wassalam,
an. Dekan,
Wakil Dekan Bid. Akademik
dan Kelembagaan



ruddin AS

**KEMENTERIAN KESEHATAN RI
POLITEKNIK KESEHATAN ACEH
UNIT PERPUSTAKAAN TERPADU**

Alamat : Jln. Soekarno-Hatta Kampus Terpadu Poltekkes Kemenkes Aceh 28352
Phone : 0651 - 46129 E-mail: PustakaPoltekkesaceh@gmail.com
Website: <http://digilib-poltekkesaceh.com>



IZIN PENELITIAN

Nomor : LB.02-04/09/2017

Berdasarkan surat dekan Fakultas Adab Dan Humaniora UIN Ar- Raniry Nomor : B-237/Un.08/FAH.I/PP.00.9/03/2017 Tanggal 31 Maret 2017 Tentang Izin Penelitian Ilmiah Mahasiswa, Dengan ini Kepala Unit Perpustakaan Terpadu Poltekkes Kemenkes Aceh Memberikan Izin Kepada :

Nama : Rahmati
Nim : 531203011
Alamat : Jl. Blang Bintang Lama, Km.11. Desa Krung Anoi, Kec. Kuta Baro, Kab. Aceh Besar.
Judul Skripsi : Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh

Untuk Melakukan Penelitian di Unit Perpustakaan Terpadu Poltekkes Kemenkes Aceh Terhitung mulai sejak surat izin ini dikeluarkan sampai dengan selesai.

Demikianlah surat keterangan ini kami buat dengan Sebenarnya.



جامعة الرانيري

AR - RANIRY

KEMENTERIAN KESEHATAN RI
POLITEKNIK KESEHATAN ACEH
UNIT PERPUSTAKAAN TERPADU

Alamat : **Jln. Soekarno-Hatta Kampus Terpadu Poltekkes Kemenkes Aceh 23352**
Phone : **0651 - 46129** E-mail: **PustakaPoltekkesaceh@Gmail.com**
Website: **<http://digilib-poltekkesaceh.com>**



Nomor : KM.04.01/08/2017 21 April 2017
Lampiran : -
Perihal : Surat Keterangan Selesai Penelitian

Yth
Pimpinan Fakultas Adab dan Humaniora
UIN Ar-Raniry
Di-
Tempat

Assalamua'laikum. Wr. Wb.

Dengan Hormat,

Berdasarkan Surat dari Pimpinan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry Nomor : B-237/Un.08/FAH.I/PP.00.9/03/2017 Tanggal 31 Maret 2017 tentang izin penelitian, sejak tanggal 17 s/d 21 April 2017 yang namanya tersebut dibawah ini telah melaksanakan penelitian di Unit Perpustakaan Terpadu Poltekkes Kemenkes Aceh.

Nama : Rahmati
Nim : 531203011
Judul Penelitian : Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh

Demikianlah untuk dapat dimaklumi, atas kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.



Kepala,

Cute
Chit Ratna Dewi, S.Sos
Nip.196311291986022001

LEMBAR KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat, nama saya Rahmati mahasiswa sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan skripsi dengan judul, “Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan Perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh” bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi data kuesioner yang diberikan. Informasi yang Bapak/Ibu berikan akan dijaga kerahasiaannya, data yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam melengkapi penelitian saya.

Petunjuk Pengisian

Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai menurut pendapat Bapak/Ibu dengan memberi tanda checkliect (√) pada kolom yang tersedia. Ada lima alternatif jawaban yang dapat Bapak/Ibu pilih, yaitu:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

1. Variabel Tunjangan Kinerja Karyawan (Variabel X)

No.	Pernyataan Tunjangan Kinerja	SS	S	KS	TS	STS
1	Tunjangan kinerja yang diberikan kepada karyawan yang aktif atau berdasarkan kinerja	2	6	0	0	0
2	Tunjangan kinerja akan dipotong persentasenya jikaterlambat masuk kerja	1	7	0	0	0
3	Tunjangan kerja akan dipotong kalau karyawan pulang lebih cepat dari waktu yang ditentukan	2	6	0	0	0
4	Besaran tunjangan diberikan sesuai dengan jabatan yang diduduki	0	5	3	0	0
5	Jabatan yang rendah akan mendapatkan tunjangan lebih sedikit dibandingkan dengan pemegang jabatan yang tinggi	0	5	3	0	0
6	Karyawan yang merangkap jabatan struktural dan fungsional harus memilih salah satu tunjangan	2	4	2	0	0
7	instansi melakukan proses penilaian kinerja dengan adil	1	6	1	0	0
8	Penilaian kepala unit sesuai dengan prestasi kerja	0	8	0	0	0
9	Saya mengetahui penilaian hasil prestasi kerja yang saya lakukan	1	7	0	0	0
10	Saya puas dengan jangka waktu penilaian kinerja dikantor	0	8	0	0	0

2. Variabel Motivasi Kerja (Variabel Y)

No.	Pernyataan Kuantitas	SS	S	KS	TS	STS
1	Tunjangan kinerja memotivasi saya untuk memenuhi target kerja	2	5	1	0	0
2	Tunjangan kinerja dapat memberikan dorongan dalam diri saya untuk bekerja lebih baik	2	5	1	0	0
3	Tunjangan kinerja yang saya terima saat ini membuat saya termotivasi untuk bekerja lebih giat	1	7	0	0	0
4	Tunjangan kinerja yang diberikan telah mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga saya	0	5	3	0	0
5	Suasana dilokasi kerja membuat saya nyaman dalam bekerja	3	3	1	0	0
6	Atasan selalu memberikan perhatian kepada karyawan untuk mencapai target kerja	1	7	0	0	0
7	Kerjasama kelompok dalam menyusun laporan kerja dapat membuat ibu termotivasi untuk bekerja	2	5	1	0	0
8	Atasan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas	0	6	2	0	0
9	Sarana pendukung dan peralatan kerja yang sangat memadai untuk meningkatkan motivasi kerja	2	6	0	0	0
10	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan Tupoksi saya	1	6	1	0	0

Terima Kasih

Lampiran Tabulasi Angket

HASIL TABULASI NILAI ANGKET VARIABEL X

N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	JLH
1	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	46
2	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	43
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
7	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37
8	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	36

HASIL TABULASI NILAI ANGKET VARIABEL Y

N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	JLH
1	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48
2	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	45
3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
7	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	37
8	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	34

جامعة الرانيري

AR - RANIRY

Lampiran Korelasi Angket Variabel X dan Y

Correlations Variabel X

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	JUMLAH
Pearson Correlation	1	1.000**	1.000**	.832*	.655	.816*	.602	.843**	.602	.843**	.895**
P1 Sig. (2-tailed)		.000	.000	.010	.078	.013	.114	.009	.114	.009	.003
N	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
Pearson Correlation	1.000**	1	1.000**	.832*	.655	.816*	.602	.843**	.602	.843**	.895**
P2 Sig. (2-tailed)	.000		.000	.010	.078	.013	.114	.009	.114	.009	.003
N	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1	.832*	.655	.816*	.602	.843**	.602	.843**	.895**
P3 Sig. (2-tailed)	.000	.000		.010	.078	.013	.114	.009	.114	.009	.003
N	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
Pearson Correlation	.832*	.832*	.832*	1	.908**	.906**	.768*	.835**	.768*	.835**	.958**
P4 Sig. (2-tailed)	.010	.010	.010		.002	.002	.026	.010	.026	.010	.000
N	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
Pearson Correlation	.655	.655	.655	.908**	1	.802*	.552	.709*	.552	.709*	.820*
P5 Sig. (2-tailed)	.078	.078	.078	.002		.017	.156	.049	.156	.049	.013
N	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
Pearson Correlation	.816*	.816*	.816*	.906**	.802*	1	.885**	.885**	.885**	.885**	.978**
P6 Sig. (2-tailed)	.013	.013	.013	.002	.017		.004	.004	.004	.004	.000
N	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
Pearson Correlation	.602	.602	.602	.768*	.552	.885**	1	.739*	1.000**	.739*	.850**
P7 Sig. (2-tailed)	.114	.114	.114	.026	.156	.004		.036	.000	.036	.007
N	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
Pearson Correlation	.843**	.843**	.843**	.835**	.709*	.885**	.739*	1	.739*	.652	.900**
P8 Sig. (2-tailed)	.009	.009	.009	.010	.049	.004	.036		.036	.080	.002
N	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
Pearson Correlation	.602	.602	.602	.768*	.552	.885**	1.000**	.739*	1	.739*	.850**
P9 Sig. (2-tailed)	.114	.114	.114	.026	.156	.004	.000	.036		.036	.007
N	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
Pearson Correlation	.843**	.843**	.843**	.835**	.709*	.885**	.739*	.652	.739*	1	.900**
P10 Sig. (2-tailed)	.009	.009	.009	.010	.049	.004	.036	.080	.036		.002
N	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
Pearson Correlation	.895**	.895**	.895**	.958**	.820*	.978**	.850**	.900**	.850**	.900**	1
JUM LAH Sig. (2-tailed)	.003	.003	.003	.000	.013	.000	.007	.002	.007	.002	
N	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8

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

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

	Pearson	.964**	.957**	.840**	.827*	.889**	.840**	.964**	.827*	.964**	.840**	1
JUMLAH	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.009	.011	.003	.009	.000	.011	.000	.009	
	N	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8

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

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

Reliability Variabel X

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	8	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	8	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.968	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
P1	4.25	.463	8
P2	4.25	.463	8
P3	4.25	.463	8
P4	3.88	.835	8
P5	3.75	.707	8
P6	4.00	.756	8
P7	3.88	.641	8
P8	4.13	.641	8
P9	3.88	.641	8
P10	4.13	.641	8

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
40.38	31.411	5.605	10

Reliability Variabel Y

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	8	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	8	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.969	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
P1	4.13	.641	8
P2	4.00	.756	8
P3	4.00	.535	8
P4	3.88	.641	8
P5	4.13	.835	8
P6	4.00	.535	8
P7	4.13	.641	8
P8	3.88	.641	8
P9	4.13	.641	8
P10	4.00	.535	8

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
40.25	32.786	5.726	10

Regression

Variables Entered/Removed^a

Mode	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Tunjangan ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Motivasi
 b. All requested variables entered.

Model Summary

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.984 ^a	.969	.963	.838

- a. Predictors: (Constant), Tunjangan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	129.784	1	129.784	184.692	.000 ^b
	Residual	4.216	6	.703		
	Total	134.000	7			

- a. Dependent Variable: Motivasi
 b. Predictors: (Constant), Tunjangan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-12.473	3.909		-3.191	.019
	Tunjangan	1.324	.097	.984	13.590	.000

- a. Dependent Variable: Motivasi

DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS

1. Nama : Rahmati
2. Tempat/Tgl. Lahir : Aceh Besar, 16 April 1989
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. Kebangsaan/Suku : Indonesia
6. Status : Kawin
7. Alamat : Jln. Blangbintang Lama.Ds. Krueng Anoi.
Kec. Kuta Baro. Kab Aceh Besar.
8. Pekerjaan/ NIM : Mahasiswi / 531203011
9. No Telp/ HP : 085360041951
10. Email : atirahma31@gmail.com
11. Pendidikan
 - a. SDN 1 Buengcala : Lulus Tahun 2000
 - b. MTsN 1 Kuta Baro : Lulus Tahun 2004
 - c. MAN 1 Kuta Baro : Lulus Tahun 2007
 - d. Perguruan Tinggi : Jurusan D-3 Ilmu Perpustakaan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry Banda Aceh masuk tahun 2007 s/d 2010.
12. Nama Ayah : Ibrahim
- Pekerjaan : Petani
13. Nama Ibu : Ramlah
- Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
14. Alamat Orang Tua : Jln. Blangbintang Lama.Ds. Krueng Anoi. Kec.
Kuta Baro. Kab Aceh Besar. Banda Aceh, 22
Agustus 2017

Banda Aceh, 22 Agustus 2017
Penulis,

Rahmati

جامعة الرانيري
AR - RANIRY