

**ANALISIS MOTIVASI KERJA PUSTAKAWAN DI UPT.
PERPUSTAKAAN UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**

SKRIPSI

Diajukan Oleh :

CUT RAIHAN MISKI

NIM. 160503074

Mahasiswa Fakultas Adab dan Humaniora

Prodi S1 Ilmu Perpustakaan



**FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
DARUSSALAM - BANDA ACEH
2021**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry
Darussalam Banda Aceh Sebagai Salah Satu
Beban Studi Program Sarjana (S-1)

Diajukan Oleh:

CUT RAIHAN MISKI

**Mahasiswa Fakultas Adab dan Humaniora
Jurusan S1 Ilmu Perpustakaan
NIM: 160503074**

Disetujui Oleh:

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

Pembimbing I



Drs. Syukrinur, M.Lis
NIP. 196801252000031002

Pembimbing II



T. Mulkan Safri, M.IP
NIP. 199101082019031007

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

Pada Hari/Tanggal :

Jum'at, 16 Juli 2021 M

06 Zulhijjah 1442 H

Di

Darussalam, Banda Aceh

PANITIA SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Ketua,


Drs. Syukrinur, M.LIS
NIP.196801252000031002

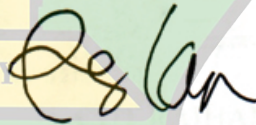
Sekretaris,


T. Mulkan Safri, M.IP
NIP.199101082019031007

Penguji I,


Nurrahmi, S.Pd.I., M.Pd
NIP.197902222003122001

Penguji II,


Ruslan, S.Ag., M.Si., M.LIS
NIP. 197701012006041004

Mengetahui,

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




Dr. Fauzi Ismail, M.Si
NIP. 196805111994021001

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Cut Raihan Miski

NIM : 160503074

Prodi : Ilmu Perpustakaan

Judul Skripsi : Analisis Motivasi Kerja Pustakawan di UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah ini adalah hasil karya saya sendiri, dan jika di kemudian 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, 07 Juli 2021

Yang membuat pernyataan,

AR - RAN



CUT RAIHAN MISKI
160503074

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, yang telah memberikan anugerah, kesempatan, taufiq serta hidayah-Nya kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Shalawat beserta salam penulis haturkan keharibaan Nabi Muhammad SAW, manusia dengan suri teladan serta anugerah dari Allah bagi seluruh alam semesta, serta kepada keluarga dan para sahabat yang telah menuntut umat manusia dari alam kegelapan ke alam yang berilmu pengetahuan.

Alhamdulillah berkat Rahman dan Rahim-Nya penulis telah selesai menyusun skripsi ini guna melengkapi syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Ilmu Perpustakaan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Adapun judul skripsi yang penulis angkat yaitu “Analisis Motivasi Kerja Pustakawan di UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh”.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terwujud kecuali berkat bantuan semua pihak, maka izinkanlah penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Syukrinur, M.Lis selaku pembimbing I dan Bapak T. Mulkan Safri, M.IP selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Terima kasih pula kepada Bapak Dr. Fauzi Ismail M.Si selaku Dekan Fakultas Adab dan Humaniora beserta seluruh staffnya, dan juga kepada Ibu Nurhayati Ali Hasan M.LIS selaku Ketua Prodi Ilmu Perpustakaan beserta seluruh staffnya, serta segenap dosen Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang telah membekali ilmu kepada penulis sejak awal hingga akhir masa perkuliahan.

Ucapan terimakasih yang sedalam-dalamnya penulis ucapkan kepada Ibunda Cut Ainol Mardhiah dan Ayahanda Syeh Ibrahim yang telah bersusah payah membesarkan dan membimbing penulis dengan limpahan kasih sayang, doa, pengorbanan serta bantuan yang tidak ternilai harganya sampai penulis bisa menjalani kuliah hingga selesai. Rasa terima kasih juga penulis ucapkan kepada adik tercinta Cut Rizka Malia, Nela Suhela, dan Muhammad Hafizh yang selalu memberi semangat, dukungan, dan do'a kepada penulis. Tidak lupa penulis juga mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya kepada Fian Mega Oktavia A.Md, Mahfudhatun Nuzul S.Hum, Bang Rifky Amrullah S.IP, Ibu Chairunnisa Ahsana AS, dan teman-teman seperjuangan Prodi Ilmu Perpustakaan angkatan 2016. Terakhir, ucapan terima kasih penulis kepada semua pihak yang ikut memberi dukungan dalam proses penyelesaian skripsi ini, baik berupa moril maupun materil.

Dalam skripsi ini tentu masih banyak kesalahan, untuk itu penulis sangat mengharapkan saran dan kritikan yang bersifat membangun demi kesempurnaan karena kebenaran selalu datang dari Allah SWT. Demikian harapan penulis semoga skripsi ini memberikan manfaat kepada semua pembaca dan khususnya bagi penulis sendiri.

Banda Aceh, 5 Juni 2021
Penulis,

Cut Raihan Miski

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR LAMPIRAN	vii
ABSTRAK	viii
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Penjelasan Istilah.....	9
 BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	 12
A. Kajian Pustaka.....	12
B. Motivasi Kerja.....	15
1. Pengertian Motivasi	15
2. Pengertian Motivasi Kerja.....	16
3. Hubungan Motivasi dengan Kerja	18
4. Teori-Teori Motivasi.....	19
5. Sumber Motivasi	24
6. Jenis-Jenis Motivasi	25
7. Tujuan dan Fungsi Motivasi Kerja.....	26
8. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	28
C. Pustakawan.....	32
1. Pengertian Pustakawan.....	32
2. Kompetensi dan Tugas Pokok Pustakawan.....	34
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN	 38
A. Rancangan Penelitian	38
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	39
C. Fokus Penelitian	39
D. Subjek dan Objek Penelitian	40
E. Krebilitas Data.....	41
F. Teknik Pengumpulan Data	42
G. Teknik Analisis Data	45

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	47
1. Sejarah UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry	47
2. Visi dan Misi	48
3. Struktur Organisasi.....	48
B. Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	51
 BAB V PENUTUP	 62
A. Kesimpulan.....	62
B. Saran	63
 DAFTAR PUSTAKA	 64
LAMPIRAN.....	68
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	79



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keputusan Pembimbing Skripsi dari Dekan Fakultas Adab dan Humaniora

Lampiran 2 Surat Izin Mengadakan Penelitian dari Fakultas Adab dan Humaniora

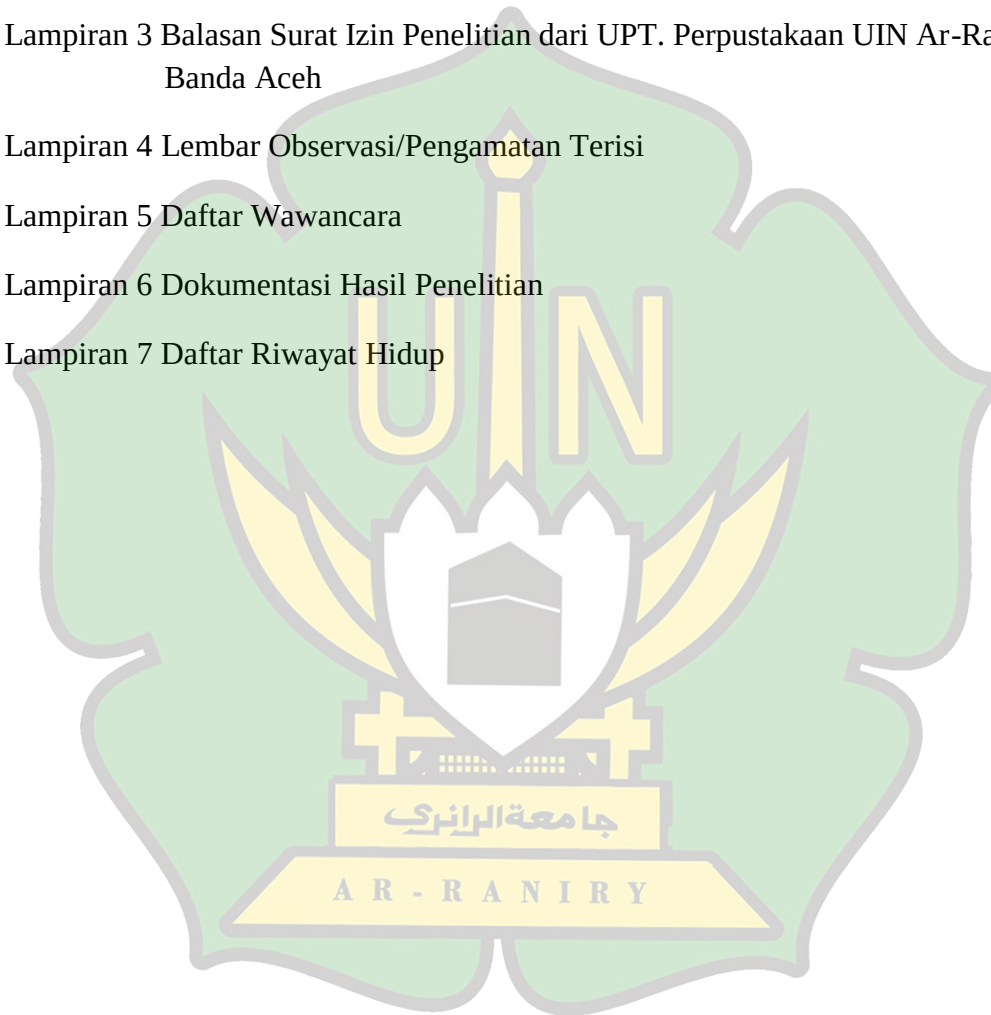
Lampiran 3 Balasan Surat Izin Penelitian dari UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Lampiran 4 Lembar Observasi/Pengamatan Terisi

Lampiran 5 Daftar Wawancara

Lampiran 6 Dokumentasi Hasil Penelitian

Lampiran 7 Daftar Riwayat Hidup



ABSTRAK

Skripsi ini berjudul “Analisis Motivasi Kerja Pustakawan di UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh”, untuk mengetahui motivasi kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pustakawan di UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, observasi dan dokumentasi. Adapun subjek penelitian yang dijadikan sumber data dalam penelitian ini adalah sebanyak 7 (tujuh) informan dipilih berdasarkan *teknik purposive sampling* yang terdiri dari 1 orang kepala Perpustakaan UIN Ar-Raniry, 1 orang pustakawan bidang Pengadaan, 1 orang pustakawan bidang Pengolahan, 2 orang pustakawan bidang layanan sirkulasi dan referensi, 1 orang pustakawan bidang jurnal dan 1 pustakawan bidang repository. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pustakawan di UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh memiliki motivasi yang bersifat *intrinsik* dan *ekstrinsik*. Adapun motivasi *intrinsik* ditujukan oleh 3 orang pustakawan, seperti motivasi kerja karena hal tanggung jawab sebagai profesi pustakawan, motivasi kerja karena berusaha memberikan hasil kerja terbaik, sedangkan motivasi yang bersifat *ekstrinsik* berjumlah 4 orang yang dominan lebih banyak pada pustakawan, seperti motivasi kerja dalam hal mendapatkan penghargaan (*reward*), relasi, serta status jaminan dalam bekerja. Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pustakawan di UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry yang ditemui berupa pendapatan hak atau tunjangan yang memotivasi pustakawan untuk bekerja dengan maksimal serta kondisi lingkungan pekerjaan yang aman dan nyaman bagi pustakawan. Hal-hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi pustakawan bekerja yaitu dengan meningkatkan kualitas dan kompetensi serta mampu bersosial dengan sesama rekan kerja. Kendala yang dihadapi oleh pustakawan di Perpustakaan UIN Ar-Raniry karena kurang mampunya pustakawan untuk melakukan sesuatu hal yang baru dan sulit menghadapi pengunjung dengan bermacam-macam karakter.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Pustakawan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perpustakaan merupakan sesuatu lembaga untuk mengumpulkan, merawat, menyimpan, mengatur serta melestarikan koleksi bahan perpustakaan sebagai bahan informasi kepada masyarakat.¹ Perpustakaan menjadi sebuah organisasi yang perlu untuk terus berkembang baik sumber daya manusia, sumber daya koleksi, fasilitas, serta sarana dan prasarananya. Pada dasarnya, semua perpustakaan mempunyai proses kerja yang sama yaitu memberikan pelayanan informasi kepada pemustaka. Perpustakaan perguruan tinggi menjadi salah satu dari sekian banyak jenis perpustakaan yang telah dikategorikan.

Sejalan dengan pernyataan di atas, perpustakaan perguruan tinggi adalah unit kerja yang merupakan bagian integral dari suatu lembaga bersama-sama dengan unit lainnya dalam peranan berbeda, bertugas membantu perguruan tinggi yang bersangkutan. Keberadaan tugas dan juga fungsi perpustakaan tersebut adalah dalam rangka melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang meliputi pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.² Dalam menunjang Tri Dharma Perguruan Tinggi tersebut, perpustakaan sebagai pusat sumber informasi tidak lepas dari pengelolanya yaitu pustakawan.

¹Taslima Yusuf, *Manajemen Perpustakaan Umum*, (Jakarta: Universitas Terbuka Depdikbud, 2006), hlm 20.

² F. Rahayuningsih, *Pengelolaan Perpustakaan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007), hlm 7.

Pustakawan adalah tenaga profesional yang bertugas mengelola perpustakaan, mengorganisir materi perpustakaan agar dapat didayagunakan oleh pemustaka. Pustakawan adalah sebuah profesi, khususnya kelompok profesi informasi. Pengelolaan berbagai jenis perpustakaan yang dilakukan oleh pustakawan memerlukan berbagai macam kegiatan, mulai dari pengadaan bahan pustaka yang akan digunakan sebagai bahan koleksi perpustakaan, pengolahan, pengawetan, pelestarian dan penyajian kepada pemustaka.

Menurut Undang-Undang Nomor. 43 tahun 2007, pustakawan adalah orang yang memperoleh kemampuan menyelenggarakan pelayanan dan mengelola perpustakaan melalui pendidikan dan pelatihan kepustakawanan. Tugas yang dilakukan oleh pustakawan ialah: (1) memberikan layanan prima terhadap pemustaka; (2) menciptakan suasana yang kondusif di perpustakaan; dan (3) menunjukkan contoh dan menjaga nama baik lembaga sesuai tugas dan tanggung jawabnya.³

Pustakawan dituntut bekerja untuk melayani pemustaka dengan baik serta mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Aktivitas kegiatan yang dilakukan oleh setiap pustakawan merupakan suatu keinginan atau dorongan yang bangkit atau timbul dari dalam diri maupun dari luar pustakawan. Keseluruhan dorongan keinginan, kebutuhan dan yang sejenisnya merupakan suatu istilah umum yang disebut motivasi.

³ Undang-Undang RI No 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan (Jakarta: Perpustakaan Nasional RI, 2007).

Dalam menggerakkan organisasi, sumber daya manusia menjadi salah satu faktor utama dalam menjalankannya dan yang mendorong seseorang adalah keinginan dan kebutuhan akan sesuatu. Setiap manusia mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda di dalam hidupnya. Begitu pula dengan seorang pustakawan yang bekerja di perpustakaan bertugas melayani pemustaka setiap hari. Pada umumnya, pustakawan mempunyai latar belakang, pengalaman, harapan, keinginan dan ambisi yang berbeda-beda. Namun, bagaimana seorang pustakawan mampu meningkatkan kualitas kinerjanya dalam bekerja. Keinginan dan kebutuhan inilah yang memotivasi seseorang untuk mengerjakan sesuatu yang ingin dicapai. Bahwa pentingnya motivasi dalam bekerja bagi pustakawan, maka perlu memahami motivasi ini secara mendalam.

Motivasi terbentuk dari kebutuhan manusia, dan pada dasarnya seseorang terlebih dahulu harus mengetahui apa yang diinginkan dan dibutuhkan sehingga nantinya dapat mengatur rencana untuk mencapainya. Manusia berusaha untuk memuaskan kebutuhannya dan untuk memenuhi tujuan tersebut harus ada keinginan yang sangat kuat untuk mencapainya. Motivasi pustakawan bisa terjadi karena adanya faktor dalam diri (*intrinsik*) maupun dari luar (*ekstrinsik*), seperti mampu bertanggung jawab atas pekerjaan, mempunyai prestasi yang baik dan mampu meningkatkan kinerja.⁴

⁴Anton Risparyanto, *Pengaruh Jabatan Fungsional Terhadap Motivasi Kerja Pustakawan: Studi Kasus di Direktorat Perpustakaan UII*, Pustakawan Universitas Islam Indonesia, diakses melalui <https://journal.uui.ac.id/unilib/article/download/12665/9148> tanggal 17 November 2020.

Menurut Buchari Zainun, motivasi dapat diartikan sebagai gambaran hubungan antara harapan dan tujuan.⁵ Apabila seseorang termotivasi, ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan yang diinginkannya meskipun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Untuk mencapai tujuan perpustakaan, hal yang perlu dilakukan adalah dengan memberikan dorongan agar para pustakawan dapat bekerja sesuai apa yang diinginkan perpustakaan. Salah satunya adalah melalui pemberian motivasi kepada pustakawan oleh pimpinan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, akan timbul semangat kerja pada diri pustakawan yang nantinya akan menciptakan produktivitas kerja yang baik. Sebaliknya, hal yang buruk akan terjadi jika motivasi pustakawan yang rendah tidak segera ditangani dengan baik, nantinya akan berpengaruh pula terhadap menurunnya semangat dalam bekerja.⁶

Alasan seseorang harus mempunyai motivasi kerja yaitu supaya terdorong dan memiliki rasa semangat yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan dan mencapai keinginan yang ingin diperoleh. Maka pentingnya motivasi ini karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku seseorang untuk mencapai hasil yang optimal.⁷ Motivasi kerja seorang pustakawan akan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Oleh karena itu, pimpinan perpustakaan harus mampu memotivasi

⁵ Buchari Zainun, *Manajemen dan Motivasi*, (Jakarta: Bina Aksara, 1986), hlm 17.

⁶ Riswanto, *Pustakawan Sebagai Media Pendidikan Bangsa*, (Bandung: Kreasi Ilmu, 2001), hlm 208.

⁷ Muliadi, *Pengertian dan Konsep Motivasi*, (Skripsi), diakses melalui www.repository.usu.ac.id pada tanggal 15 Januari 2021.

pustakawannya dari semua tingkatan untuk melaksanakan tugas kepastakawanannya dengan rela dan sepenuh hati. Maka motivasi kerja menjadi menarik dan fungsi manajemen yang menekankan bagaimana caranya mendorong gairah kerja pustakawan agar mampu bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perpustakaan yang optimal.

Menurut Reksohadiprodjo dan Handoko dalam J. Winardi, motivasi kerja adalah motivasi terjadi pada situasi lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Pada hakikatnya, manusia selalu menginginkan hal yang baik, sehingga motivasi kita untuk bekerja tergantung pada harapan untuk masa depan. Ketika harapan tersebut menjadi kenyataan, seseorang cenderung termotivasi untuk bekerja.⁸ Faktor motivasi ini akan terbentuk dari sikap seorang pustakawan dalam menghadapi suasana kerja di perpustakaan. Motivasi kerja pustakawan tidak selamanya akan berada dalam kondisi baik, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk meningkatkan motivasi kerja disaat motivasi kerja pustakawan menurun. Dari definisi para ahli disebutkan bahwa motivasi kerja ialah suatu dorongan atau harapan yang dilakukan seseorang yang mengarah kepada perilaku yang berhubungan dengan diri sendiri juga melibatkan aspek pekerjaan atau lainnya.

UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh adalah perpustakaan perguruan tinggi yang memiliki tenaga kerja dengan latar belakang pendidikan

⁸ J. Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen* (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), hlm 26.

Ilmu Perpustakaan dan juga berlatar belakang pendidikan ilmu lain yang didukung dengan mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat) di bidang Ilmu Perpustakaan. Saat ini UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry memiliki 11 tenaga pustakawan, 1 tenaga kontrak dan 3 tenaga administrasi.⁹

Dari data awal yang didapatkan penulis melalui wawancara dengan pustakawan yang bekerja di Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh, penulis mendapatkan pernyataan bahwasanya beberapa pustakawan bukan dari jurusan ilmu perpustakaan, namun pustakawan disini telah mengikuti pelatihan (diklat) sebagaimana mestinya, sehingga pustakawan bekerja sesuai tupoksi yang diberikan oleh atasan saja. Namun terdapat beberapa pustakawan yang kurang nyaman dengan sesama rekan kerja, terlebih dalam hal penghargaan (*reward*) masih tertinggal jauh dengan pustakawan yang ahli.

Berdasarkan observasi awal di lapangan, ada beberapa hal yang ingin dianalisis mengenai motivasi kerja pustakawan. Peneliti melihat dan mengamati tugas keseharian pustakawan yang berbeda-beda, baik dalam hal melayani pemustaka maupun rasa semangat dalam bekerja. Pada kenyataannya tidak semua pustakawan terlihat dengan kondisi yang sama. Terdapat pustakawan yang kurang maksimal dalam bekerja dan pustakawan terlihat santai serta lama dalam merespon pemustaka.¹⁰ Dalam hal ini perlu diperhatikan bahwasanya, motivasi menjadi sangat penting dalam bekerja,

⁹ Khatib A. Latief, *Profil UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh*, diakses melalui <https://repository.ar-raniry.ac.id>

¹⁰ Hasil Wawancara dengan Pemustaka Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh, pada tanggal 5 Mei 2021.

apalagi ketika pemustaka membutuhkan pelayanan serta sumber informasi dari pustakawan yang bekerja. Hal ini membuat adanya ketidaksesuaian antara teori dan fakta yang terjadi di lapangan. Yang seharusnya pustakawan mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan. Maka, dengan adanya motivasi kerja ini diharapkan bagi pustakawan dapat bekerja secara kompeten dan bertanggung jawab atas segala tugasnya.

Terkait dengan hal tersebut, jika diteliti kembali akan memberikan alasan yang tepat dari jawaban permasalahan bahwasanya analisis ini perlu dilakukan untuk melihat pustakawan memiliki motivasi kerja yang baik serta menjadi tolak ukur bagi pustakawan dalam bekerja lebih optimal lagi kedepannya. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk teliti lebih serius, sistematis dan terukur apa yang menjadikan untuk dapat menganalisa permasalahan tersebut.

Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Analisis Motivasi Kerja Pustakawan di UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana bentuk motivasi kerja pustakawan di UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh?

2. Apa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pustakawan di UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui motivasi kerja pustakawan di UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pustakawan di UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

D. Manfaat dan Kegunaan

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dirumuskan, manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi program studi, sebagai bahan rujukan/bacaan bagi mahasiswa program studi Ilmu Perpustakaan.
 - b. Bagi peneliti lain dapat digunakan sebagai referensi atau kajian analisis yang ingin mengembangkan lebih lanjut penelitian ini.
 - c. Menambah pengetahuan dan wawasan bagi para pemustaka, serta pemahaman dalam kajian Ilmu Perpustakaan dan Informasi.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan rujukan bagi UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh dalam melakukan kebijakan yang berkaitan dengan motivasi kerja pustakawan.
- b. Manfaat bagi peneliti lain, sebagai bahan referensi apabila ada yang meneliti terkait dengan permasalahan ini.

E. Penjelasan Istilah

Untuk menghindari kekeliruan atau timbulnya perbedaan penafsiran terhadap istilah yang terdapat dalam judul penelitian ini, maka penulis perlu kiranya untuk menjelaskan istilah-istilah yang terdapat pada judul adalah sebagai berikut :

1. Analisis

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), analisis adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa (karangan, perbuatan, dsb) untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya (sebab-musabab, duduk perkara nya, dsb).¹¹

Analisis secara umum berarti memberikan gambaran secara keseluruhan terhadap data yang dikumpulkan sehingga dapat memberikan jawaban terhadap pertanyaan penelitian yang diajukan agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan.¹² Jadi, maksud analisis dalam penelitian

¹¹ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, Edisi ke Empat, (Jakarta: Gramedia Pustaka utama, 2014), hlm 58.

¹² Boy S, Sabargunan, *Analisis Data pada Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Universitas Indonesia Press, 2006), hlm 42.

ini adalah untuk memperoleh hasil keseluruhan analisa terkait motivasi kerja pustakawan serta faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pustakawan di UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

2. Motivasi Kerja Pustakawan

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin yaitu “*movere*” yang berarti bergerak atau menggerakkan. Motivasi diartikan suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Sedangkan istilah pustakawan menurut Kamus Kepustakawanan Indonesia (KKI) dapat diartikan sebagai seorang yang melaksanakan kegiatan perpustakaan dengan memberi pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan tugas dari lembaga atau instansi berdasarkan ilmu perpustakaan, dokumentasi dan informasi yang dimiliki melalui pendidikan.¹³

Motivasi adalah usaha untuk membuat seseorang melakukan tindakan yang diinginkan, dan motivasi juga sebagai kekuatan pendorong yang memotivasi seseorang untuk melakukan tindakan.¹⁴ Motivasi menjadi energi dalam diri atau pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilakunya dapat

¹³ Lasa HS, *Kamus Kepustakawanan Indonesia*, (Yogyakarta: Pustaka Book Publisher, 2009), hlm 295-296.

¹⁴ Sri Wahyuni, *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Pustakawan terhadap Produktivitas Kerja Pustakawan pada Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*, Tesis, (Yogyakarta: Ilmu Perpustakaan, UIN Sunan Kalijaga, 2016), hlm 43.

diarahkan pada upaya yang nyata, seperti tanggung jawab.¹⁵ Pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pelatihan dan pendidikan kepustakawanan yang bertugas untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan.

Adapun motivasi kerja yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu suatu dorongan atau proses yang dilakukan untuk menggerakkan pengelola perpustakaan baik kepala perpustakaan, staff sirkulasi, referensi dan lainnya agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya yang nyata, yang meliputi keinginan dan harapan pribadi, kelelahan dan kebosanan, kepuasan kerja, lingkungan pekerjaan, rasa aman, penghargaan (*reward*), pembayaran atau gaji di perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Pustakawan yang penulis maksud adalah pengelola perpustakaan yang bekerja pada UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry yang berlatar belakang pendidikan atau yang telah mendapatkan pelatihan di bidang Ilmu Perpustakaan, baik kepala perpustakaan, staff sirkulasi dan referensi, pengadaan, pengelolaan, repository dan jurnal.

¹⁵ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya (Analisis di bidang Pendidikan)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hlm 112.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

Berdasarkan penelusuran peneliti terhadap beberapa penelitian sejenis yang berkenaan dengan topik motivasi kerja pustakawan terdapat penelitian yang memiliki keterkaitan dalam pembahasannya dengan penelitian ini, namun terdapat pula beberapa perbedaan dalam hal variabel, subjek penelitian, tempat penelitian serta waktu penelitian.

Penelitian yang pertama adalah penelitian berjudul “Motivasi Kerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Trisakti” yang ditulis oleh Ageng Cahyo Wibisono pada tahun 2017. Penelitian ini bertujuan mengetahui motivasi kerja pustakawan, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pustakawan, upaya pustakawan dalam meningkatkan produktivitas kerja, dan kendala motivasi kerja di Perpustakaan Universitas Trisakti. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan metode kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi pustakawan bekerja di Perpustakaan Universitas Trisakti merupakan motivasi intrinsik dan adanya faktor yang mempengaruhi motivasi pustakawan dalam bekerja di Perpustakaan Universitas Trisakti yaitu adanya pendapatan gaji, bonus tunjangan, kebutuhan sosial, dan kesempatan untuk berkembang.¹⁶

¹⁶ Ageng Cahyo Wibisono, *Motivasi Kerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Trisakti*, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2017), diakses melalui <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/36823/2/AGENG%20CAHYO%20WIBISONO-FAH.pdf>

Penelitian kedua dilakukan oleh Madinatul Munawwarah Ridwan dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (Studi Penerapan Gaya Kepemimpinan Path-Goal)” pada tahun 2019. Penelitian ini bertujuan mengetahui gaya kepemimpinan Path-Goal (direktif, suportif, partisipatif dan berorientasi prestasi) terhadap motivasi kerja pustakawan di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif, bahwa metode penelitian kualitatif digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, yang menempatkan peneliti sebagai instrumen kunci. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam penerapan ke empat gaya kepemimpinan yaitu direktif, suportif, parsipatif dan berorientasi prestasi sangat berperan penting dalam memberikan motivasi kerja pustakawan diperpustakaan, namun dari ke empat gaya yang masuk dalam teori path-goal, gaya kepemimpinan suportif memiliki kemungkinan paling besar dibandingkan dengan gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan partisipatif dan gaya kepemimpinan berorientasi prestasi dalam memberikan dampak motivasi kerja pustakawan.¹⁷

Penelitian ketiga dilakukan oleh Yusmita Andriani dengan judul “Korelasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pustakawan Perpustakaan

¹⁷ Madinatul Munawwarah Ridwan, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (Studi Penerapan Gaya Kepemimpinan Path-Goal)*, (Jurnal Kajian Informasi dan Perpustakaan Volume 11 No. 1, Juni 2019, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta), diakses melalui <http://jurnal.iainponorogo.ac.id/index.php/pustakaloka/article/view/1601/1089>

Perguruan Tinggi Swasta di Kota Malang” pada tahun 2016. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi pustakawan perpustakaan Perguruan Tinggi Swasta di Kota Malang, untuk mengetahui kinerja pustakawan perpustakaan Perguruan Tinggi Swasta di Kota Malang, dan untuk mengetahui korelasi motivasi kerja dengan kinerja pustakawan perpustakaan Perguruan Tinggi Swasta di Kota Malang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah pustakawan perpustakaan perguruan tinggi swasta di kota Malang yaitu, perpustakaan Universitas Asia Malang, perpustakaan Universitas Muhammadiyah Malang, dan perpustakaan Universitas Islam Malang. Korelasi yang digunakan dalam penelitian ini korelasi produk momen. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan tiga hal berikut. Pertama, motivasi kerja di perpustakaan Perguruan Tinggi Swasta di kota Malang dalam kategori tinggi baik motivasi intrinsik maupun motivasi ekstrinsik. Kedua, kinerja pustakawan di perpustakaan Perguruan Tinggi Swasta di kota Malang dalam kriteria tinggi. Ketiga, terdapat korelasi antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pustakawan perpustakaan Perguruan Tinggi Swasta di kota Malang.¹⁸

Berikut ini adalah perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu sebagai berikut:

Pada penelitian pertama yang dilakukan oleh Ageng Cahyo Wibisono berfokuskan pada motivasi kerja pustakawan, faktor-faktor yang

¹⁸ Andriani, Yusmita, *Korelasi motivasi kerja terhadap kinerja pustakawan perpustakaan perguruan tinggi swasta di Kota Malang*, (Diploma thesis, Universitas Negeri Malang, 2016). Diakses melalui <http://repository.um.ac.id/id/eprint/10206>

mempengaruhi motivasi kerja pustakawan, upaya pustakawan dalam meningkatkan produktivitas kerja dan kendala motivasi kerja. Penelitian kedua, yang dilakukan oleh Madinatul Munawwarah Ridwan berfokus pada pengaruh gaya kepemimpinan Path-Goal (direktif, suportif, partisipatif dan berorientasi prestasi) terhadap motivasi kerja pustakawan di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Sedangkan penelitian ketiga, yang dilakukan oleh Yusmita Andriani berfokus pada motivasi pustakawan perpustakaan Perguruan Tinggi Swasta di Kota Malang, kinerja pustakawan perpustakaan Perguruan Tinggi Swasta di Kota Malang, dan korelasi motivasi kerja dengan kinerja pustakawan perpustakaan Perguruan Tinggi Swasta di Kota Malang. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif.

Adapun yang menjadi persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama membahas mengenai motivasi kerja pustakawan, penelitian pertama dan kedua menggunakan metode kualitatif. Namun, masing-masing mempunyai fokus penelitian yang berbeda. Selain itu perbedaan yang lain adalah lokasi dan waktu penelitiannya.

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau penggerak. Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Djalil berpendapat bahwa motivasi merupakan kondisi fisiologis dan psikologis yang terdapat dalam diri seseorang yang mendorongnya

untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan (kebutuhan).¹⁹ Motivasi disini diartikan bahwa suatu perbuatan yang dilakukan seseorang untuk mendorong individu melakukan suatu perbuatan yang memiliki alasan yang kuat untuk mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai.

Motivasi sangat erat kaitannya dengan perilaku manusia. Sedangkan perilaku manusia sangat dipengaruhi oleh kebutuhan (*needs*) yang bersangkutan secara pribadi. Karena itulah untuk memotivasi seseorang kita harus menciptakan situasi dimana orang tersebut dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan pribadinya.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya motivasi merupakan suatu usaha untuk memenuhi kebutuhan baik materi maupun non materi oleh upaya untuk mencapai tujuan.

2. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan atau ketekunan seseorang dalam mencapai tujuannya dalam suatu organisasi yang dikondisikan dengan kemampuannya. Menurut Ernest J. Mc Cormick dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan, mengemukakan bahwasanya motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang

¹⁹ Djalil, *Psikologi Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hlm 101.

berhubungan dengan lingkungan kerja.²⁰ Pada hakikatnya setiap manusia memiliki seperangkat kebutuhan yang pada waktu tertentu, dan tujuan dari kebutuhan tersebut adalah untuk dapat memenuhi kebutuhannya. Prinsip yang umum berlaku bagi kebutuhan manusia adalah setelah kebutuhan itu terpuaskan, maka setelah beberapa waktu kemudian muncul kembali dan menuntut pemuasan kembali.²¹

Motivasi kerja di perpustakaan menjadi sebuah dorongan yang dapat membangkitkan serta mengarahkan pustakawan untuk bertindak atau berperilaku untuk mencapai tujuannya. Adanya pemberian motivasi mempunyai tujuan untuk meningkatkan kinerja pustakawan, meningkatkan kedisiplinan dan profesionalitas pustakawan, meningkatkan kesejahteraan pustakawan dan tanggung jawab pustakawan dalam menyelesaikan tugasnya. Motivasi kerja sebagai masalah yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Yakni, apabila lemah atau kuatnya motivasi kerja seorang pustakawan, maka ikut menentukan besar kecilnya prestasinya dalam bekerja.

Dari pengertian ini dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud motivasi kerja pustakawan adalah hasrat atau keinginan pustakawan dalam meningkatkan upaya untuk mencapai target atau hasil.

²⁰ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2001), hlm 94.

²¹ Padji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1992), hlm 34.

3. Hubungan Motivasi dengan Kerja

Pada dasarnya setiap orang mempunyai motivasi didalam dirinya. Motivasi berhubungan erat dengan bagaimana perilaku itu dimulai dan diarahkan. Motivasi merupakan keterkaitan antara banyak hal didalam maupun luar organisasi. Sedangkan pengertian kerja adalah sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Kebutuhan itu bisa bermacam-macam, berkembang dan berubah, bahkan seringkali tidak disadari oleh pelakunya.

Motivasi kerja timbul dari adanya kebutuhan manusia itu sendiri, seseorang akan terdorong untuk melakukan sesuatu tindakan karena manusia memiliki kebutuhan yang akan terpenuhi, mulai dari kebutuhan fisik/dasar sampai pada kebutuhan psikologis. Adapun Indriyo Gitosudarmi berpendapat bahwa tingkat motivasi di tempat kerja dipengaruhi oleh 3 faktor, yaitu:²²

- a. Hubungan positif antara usaha dan hasil yang dicapai.
- b. Hubungan positif antara hasil dengan imbalan yang diharapkan.
- c. Hubungan antara nilai imbalan dengan kemungkinan diperolehnya imbalan.

Motivasi kerja adalah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dimiliki oleh seorang pustakawan untuk mendapatkan gairah dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Selain itu seorang pimpinan juga

²² Fanny Dwi Maulina Wati, *Pengaruh Tunjangan Fungsional dan Batas Usia Pensiun yang Lebih Tinggi Terhadap Motivasi Pustakawan (Studi Perbandingan pada Perpustakaan UNSYIAH dan UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry)*, Skripsi, (Banda Aceh: UIN Ar-Raniry), hlm 35.

dapat memberikan motivasi kepada pustakawannya yang bekerja supaya bisa menimbulkan semangat serta gairah kerja sehingga mampu untuk meningkatkan produktivitas kerja yang semakin baik di perpustakaan.

Dengan demikian, adapun hubungan antara motivasi dengan kerja pustakawan adalah saling keterkaitan, artinya semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki maka semakin bagus pula kinerja pustakawan dalam bekerja. Begitu pula sebaliknya, apabila kurangnya motivasi kerja pustakawan maka kinerjanya juga semakin rendah dan berkurang.

4. Teori - Teori Motivasi

Berdasarkan pembahasan tentang motivasi, sejauh ini banyak kajian terhadap motivasi yang dilakukan oleh para ahli yang akhirnya membawa kepada terbentuknya beberapa teori motivasi. Teori motivasi kerja yang dikembangkan oleh beberapa para ahli ini mendasarkan pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga mereka mau melakukan aktivitasnya, yang menjadi pacuan pada diri seseorang.

Teori-teori yang paling lazim mengenai motivasi merujuk kepada kebutuhan sebagai pendorong dalam diri manusia. Kebutuhan adalah suatu keperluan yang bersifat penting untuk memenuhi suatu kondisi. Teori motivasi yang didasarkan kebutuhan yaitu:

a. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

A theory of human motivation merupakan teori motivasi dari Abraham Maslow. Maslow mengemukakan bahwa kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi kebutuhan yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, maka muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Karena menyangkut kebutuhan manusia, maka teori ini digunakan untuk menunjukkan kebutuhan seseorang yang harus terpenuhi agar individu tersebut termotivasi untuk bekerja.²³

Abraham Maslow meyakini bahwa setiap diri manusia itu terdiri atas lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu sebagai berikut:²⁴

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Pada titik awal atau tingkatan terendah hierarki teori motivasi terdapat kebutuhan fisiologis. Biasanya motivasi ini hanya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan fisiologis. Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan paling dasar atau tingkat terendah, seperti; kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik. Kebutuhan tersebut perlu dipenuhi untuk tetap bertahan hidup.

²³Suwanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm 171.

²⁴Ageng Cahyo Wibisono, *Motivasi Kerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Trisakti*, (Jakarta: Fakultas Adab dan Humaniora, 2017), hlm 27-39.

Seorang pustakawan sangat memerlukan kebutuhan ini agar dapat bertahan hidup semestinya dan dapat meningkatkan pula motivasinya dalam bekerja. Contoh yang dapat diterapkan adanya liburan, ruang istirahat, cuti, maupun adanya jaminan sosial.

2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Ketika kebutuhan pertama sudah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat selanjutnya yaitu kebutuhan rasa aman. Motivasi ini bertujuan untuk mendapatkan rasa aman di masa-masa selanjutnya dengan bergantung pada dana pensiun. Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual. Terapan yang dibutuhkan oleh seorang pustakawan yaitu adanya kondisi kerja yang aman dan nyaman, keselamatan dalam bekerja.

3. Kebutuhan Sosial (*Sosial Needs*)

Tingkatan kebutuhan selanjutnya yaitu kebutuhan sosial. Motivasi ini bertujuan untuk mendapat penerimaan, status dan relasi. Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai. Contoh yang dapat diterapkan adalah membuat kelompok-kelompok kerja formal dan informal ataupun adanya kegiatan-kegiatan dan acara yang diadakan.

4. Kebutuhan Penghargaan atau Pengakuan (*Esteem Need*)

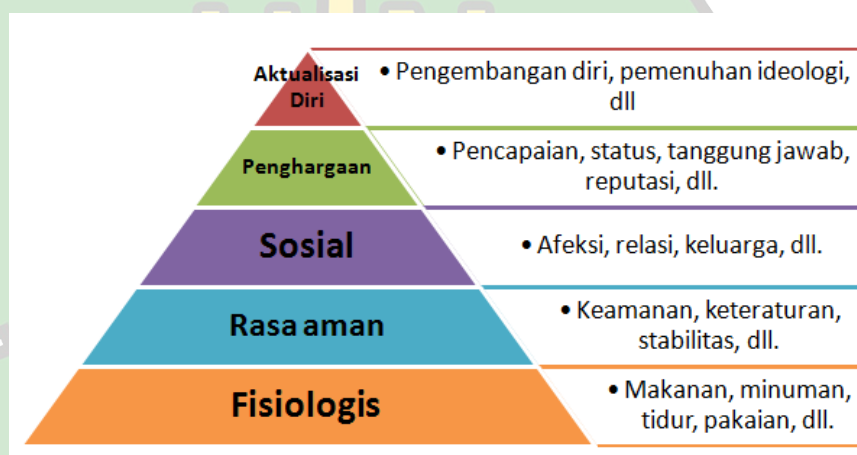
Motivasi ini bertujuan untuk mendapatkan penghargaan baik secara internal maupun eksternal. Kebutuhan harga diri dapat terungkap dalam keinginan untuk dihormati, dipuji, dan dihargai, atau diakui segala bentuk usahanya oleh orang lain.

Penghargaan dan pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang dapat menjadi motivasi yang kuat. Adapun hubungan dengan kebutuhan ini, pustakawan perlu diberi penghargaan (*reward*), bukan hanya didasarkan pada lama kerja, tetapi juga pada prestasi kerja yang diperoleh pustakawan.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Need*)

Motivasi ini bertujuan untuk mengekspresikan diri dan menggali potensi. Kebutuhan aktualisasi diri yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat. Kebutuhan ini melalui pengembangan kemampuan dan keahlian yang dimiliki untuk memperoleh prestasi dalam bekerja. Ketika kebutuhan seorang pustakawan tidak dapat terpenuhi maka pustakawan tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika pustakawan dapat memenuhi kelima tingkatan kebutuhannya dan bersamaan dengan imbalan yang diperolehnya, maka pustakawan tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira manifestasi dari rasa puas dan akan

memotivasi orang untuk bekerja lebih giat. Pengembangan kemampuan seseorang dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karir yang terbuka dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen teratas dapat menjadi motivasi yang cukup kuat. Terapan yang dapat dilaksanakan seperti melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kreatif serta adanya pengembangan keterampilan, seperti mengikuti seminar dan lainnya.



Gambar 1. Hirarki Kebutuhan Menurut Abraham H. Maslow.²⁵

Jadi menurut Maslow jika ingin memotivasi seseorang, maka perlu memahami sedang berada pada anak tangga manakah orang itu dan memfokuskan pada pemenuhan kebutuhan-kebutuhan diatas tingkat itu. Berarti seumpama seperti menaiki anak tangga, misalnya tidak akan bisa menaiki anak tangga kedua tanpa menaiki anak tangga

²⁵ Sendag Sejati, *Hirarki Kebutuhan Menurut Abraham H. Maslow dan Relevansinya dengan Kebutuhan Anak Usia Dini dalam Pendidikan Islam*, (Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu 2018), diakses melalui <http://Repository.Iainbengkulu.Ac.Id/2792/1/Skripsi%20sendang.Pdf>

pertama. Disini peneliti menggunakan teori Hirarki Kebutuhan Maslow yang dijadikan sebagai indikator dalam penelitian ini. Kesimpulan yang peneliti ambil dari teori ini adalah agar termotivasinya seorang pustakawan dalam bekerja untuk lebih giat, maka sesuai dengan kebutuhan dari masing-masing pustakawan tersebut untuk mencapainya.

5. Sumber Motivasi

Motivasi akan muncul ketika kebutuhan dasar tidak terpenuhi. Jika kebutuhan dasar tidak terpenuhi, maka seseorang akan termotivasi untuk bekerja keras. Arep menyebutkan ada beberapa kebutuhan manusia yang dapat dijadikan sebagai sumber motivasi, yaitu:²⁶

a. Kebutuhan Dasar (ekonomis)

Kebutuhan dasar yang dimaksud ialah makanan, pakaian dan perumahan atau disebut kebutuhan primer.

b. Kebutuhan Psikologis

Kebutuhan psikologis yang dimaksud ialah imbalan, status, pengakuan dan penghargaan.

c. Kebutuhan Sosial

Manusia adalah makhluk sosial, yang artinya manusia membutuhkan pergaulan dengan sesama untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

²⁶ Isak Arep, *Manajemen Motivasi*, (Jakarta: Grasindo, 2002), hlm 57-65.

d. Peran Manajer

Manajer harus mengetahui kebutuhan tiap karyawannya, sehingga karyawan akan merasa nyaman dan termotivasi untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

6. Jenis-Jenis Motivasi

Motivasi merupakan fenomena hidup yang banyak corak dan ragamnya, secara umum ada empat jenis motivasi yang ingin dijelaskan, yaitu:²⁷

a. Motivasi Positif

Motivasi positif didasari atas keinginan manusia untuk mencari keuntungan tertentu. Motivasi positif merupakan pemberian motivasi atau usaha membangkitkan motif, yaitu diarahkan pada usaha untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja secara baik dan antusias dengan cara memberikan keuntungan tertentu kepadanya.

b. Motivasi Negatif

Motivasi negatif sering kali dikatakan sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut. Motivasi negatif merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan suatu tugas pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan menggunakan

²⁷ Franken, *Human Motivation*. Brooks/Cole Publishing Company (California: Monterey, 1998), hlm 124.

pendekatan kekuatan keikhlasan, artinya bahwa agar bawahan mau dan melaksanakan pekerjaan dengan baik.²⁸

c. Motivasi dari Dalam

Motivasi dari dalam timbul dari dalam diri pustakawan sewaktu ia menjalankan tugas dan kewajiban dan bersumber dari dalam diri pekerjaan itu sendiri.

d. Motivasi dari Luar

Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada diluar pekerjaan itu sendiri. Motivasi dari luar biasanya dikaitkan dengan imbalan, kesempatan cuti, rekreasi dan lain-lain. Dan sering juga seseorang itu mau bekerja karena semata-mata di dorong oleh adanya sesuatu yang ingin dicapai.

7. Tujuan dan Fungsi Motivasi Kerja

Adapun beberapa tujuan motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pustakawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja pustakawan
3. Mempertahankan kestabilan pustakawan
4. Meningkatkan kedisiplinan pustakawan
5. Mengefektifkan pengadaan pustakawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

²⁸ Elva Rahmah, *Manajemen Perpustakaan Penerapan TQM dan CRM*, (Depok: Rajawali Pers, 2018), hlm 85.

7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi pustakawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pustakawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab pustakawan terhadap tugas-tugasnya.²⁹

Uraian tersebut menjelaskan bahwa tujuan dari motivasi kerja pustakawan adalah untuk meningkatkan semangat kerja, disiplin kerja, loyalitas kerja serta tanggung jawab pustakawan terhadap tugas-tugasnya dengan cara mendorong pustakawan bekerja dengan segala daya dan upayanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga dengan ini diharapkan pustakawan dapat mencapai target dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Selain itu motivasi juga memiliki fungsi bagi manusia, fungsi tersebut antara lain:

1. Sebagai energi penggerak bagi manusia.
2. Sebagai pengatur dalam memilih alternatif di antara dua atau lebih kegiatan yang bertentangan. Dengan memperkuat suatu motivasi, akan memperlemah motivasi yang lainnya, maka seseorang hanya akan melakukan satu aktivitas dan meninggalkan aktivitas lainnya.

²⁹ Malayu Hasibuan SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), hlm 146.

3. Sebagai pengatur arah atau tujuan dalam melakukan aktivitas. Dengan kata lain setiap orang hanya akan memilih dan berusaha untuk mencapai tujuan yang motivasinya tinggi dan bukan mewujudkan motivasi yang lemah.³⁰

8. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi adalah proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Dalam menumbuhkan motivasi tersebut, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas dua, faktor intrinsik yang berasal dari dalam diri pustakawan dan faktor ekstrinsik yang berasal dari luar pustakawan.

Adapun faktor *intrinsik* yang mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang tersebut menurut Molan antara lain:³¹

a) Kematangan Pribadi

Orang bersifat egois dan manja biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan, sehingga susah bekerja sama dalam membuat prestasi kerja. Sebaliknya orang yang tingkat kematangan pribadinya tinggi, akan lebih mudah termotivasi, bahkan tanpa dimotivasi ia akan tetap mau bekerja tekun dan membuat prestasi.

³⁰ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2011), hlm 359.

³¹ Molan B, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT Indeks, 2003), hlm. 69

b) Keinginan dan Harapan Pribadi

Pustakawan akan lebih bergairah bekerja bila keinginannya dalam prestasi mendapat tanggapan baik dari organisasi. Dia akan lebih rajin lagi apabila harapan pengembangan karir untuk masa datang lebih terjamin dan terarah. Sekiranya keinginan dan harapan tidak mungkin terwujud atau rasa tidak mungkin ada jaminan untuk dapat terlaksana, maka yang bersangkutan akan tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaan.

c) Kelelahan dan Kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya pustakawan.

d) Kepuasan Kerja

Pada umumnya, seorang pegawai atau pustakawan akan merasa puas apabila dalam pekerjaannya terdapat kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan, serta memilih kesempatan untuk memberikan sumbangan dalam keberhasilan pekerjaan dan adanya variasi dalam melakukan pekerjaan, juga adanya otonomi untuk bertindak dan lain-lain.

Selain faktor intrinsik diatas, terdapat beberapa faktor ekstrinsik yang berasal dari luar diri pustakawan yang juga dapat

mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja. Menurut Malayu Hassibuan, antara lain:³²

a. Lingkungan Pekerjaan

Lingkungan kerja tersebut meliputi tempat bekerja, fasilitas, alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat kerja. Tempat kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memberikan motivasi bagi pustakawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Tetapi lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan daya kreativitas.

b. Rasa Aman

Rasa aman memberikan pengaruh yang positif dalam bekerja yang aman dari segala gangguan berbentuk ancaman, keamanan jabatan, status kerja yang pasti, aman atas sarana dan prasarana yang diperlukan. Apabila keamanan dalam bekerja sudah terjamin, motivasi kerja pustakawan untuk bekerja maksimal juga akan bertambah.

³² Malayu Hassibuan, *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), hlm 103.

c. Penghargaan (*reward*)

Penghargaan dapat memberikan motivasi dalam bekerja. Dengan adanya pemberian penghargaan (*reward*) bagi pustakawan yang berprestasi atau yang berdedikasi tinggi terhadap perpustakaan, akan memotivasi pustakawan lainnya untuk bisa mendapatkan penghargaan seperti ini juga.

d. Pembayaran atau Gaji

Pembayaran atau gaji adalah tingkat kompensasi yang memadai sehingga dapat memotivasi kerja. Tingkat kompensasi yang memadai merupakan harapan setiap pegawai. Karena itu, tingkat kompensasi yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan yang diberikan oleh organisasi lain untuk jenis pekerjaan yang sama, sering kali menimbulkan keresahan. Jadi apabila tingkat kompensasi yang didapat pustakawan sudah cukup atau bahkan lebih tinggi dari harapannya, motivasi kerjanya juga akan semakin tinggi dalam mencapai tujuannya.³³

Sebagai pimpinan perpustakaan harus dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat memotivasi pustakawan, sehingga mereka lebih produktif dan memberikan pelayanan yang lebih baik. Adapun stretegi dalam memotivasi staf perpustakaan diantaranya: a) gaji yang memadai; b) membangun suasana yang kondusif; c) memberikan

penghargaan; d) kesempatan untuk membangun potensi diri dan profesi.³⁴

Dari uraian diatas maka diperoleh gambaran bahwa seorang pustakawan dapat meningkatkan kinerjanya karena dukungan lingkungan dan orang-orang yang berada di tempat bekerja serta motivasi dari dalam dirinya sendiri untuk mencapai keberhasilan kerja, serta pertumbuhan organisasi perpustakaan tersebut.

C. Pustakawan

1. Pengertian Pustakawan

Pustakawan atau *librarian* adalah seorang tenaga kerja bidang perpustakaan yang telah memiliki pendidikan ilmu perpustakaan baik melalui pelatihan, kursus atau seminar maupun dengan kegiatan sekolah formal. Pustakawan menjadi suatu profesi yang memiliki wadah dalam kehidupan organisasinya. Artinya, pustakawan tidak hidup sendiri tetapi terdiri dari individu-individu yang memiliki arah yang sama dalam profesi. Pustakawan ialah orang yang bertanggung jawab terhadap gerak maju roda perpustakaan.³⁵

Dalam kode etik pustakawan, pustakawan yaitu seseorang yang melaksanakan kegiatan perpustakaan dengan jalan memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan tugas lembaga induknya berdasarkan ilmu pengetahuan, dokumentasi dan informasi yang

³⁴ Nina Ariyani dan Ida Farida, *Psikologi Perpustakaan....*, hlm 3.25-3.28.

³⁵ Wiji Suwarno, *Psikologi Perpustakaan*, (Jakarta: Sagung Seto, 2009), hlm 62.

dimilikinya melalui pendidikan.³⁶ Pustakawan menurut Ikatan Pustakawan Indonesia (IPI), dapat diartikan sebagai orang yang memberikan dan melaksanakan kegiatan perpustakaan dalam usaha pemberian layanan/ jasa kepada masyarakat sesuai dengan misi yang diemban oleh badan induknya berdasarkan Ilmu Perpustakaan, dokumentasi dan informasi yang diperolehnya melalui pendidikan.³⁷

Dalam Undang-Undang Nomor. 43 tahun 2007 tentang perpustakaan, di perpustakaan terdapat dua kelompok pustakawan antara lain pustakawan dan tenaga teknis perpustakaan. Pustakawan merupakan seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan atau pelatihan kepustakawanan, serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan.³⁸ Sedangkan tenaga teknis perpustakaan yaitu tenaga non pustakawan yang secara teknis mendukung pelaksanaan fungsi perpustakaan, misalnya tenaga teknis komputer, audiovisual dan ketatausahaan.³⁹

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan, pustakawan adalah seorang tenaga kerja yang memiliki Ilmu Perpustakaan yang

³⁶ Basyral Hamidy Harahap, J.N.B Tairas dan Pengurus Besar Ikatan Pustakawan Indonesia Periode 1995-1998, *Kiprah Pustakawan: Seperempat Abad Ikatan Pustakawan Indindonesia 1973-1998*, (Jakarta: Pengurus Besar Ikatan Pustakawan Indonesia, 1998), hlm 1.

³⁷ Sulistyo Basuki, *Pengantar Ilmu Perpustakaan*, (Jakarta: Universitas Terbuka, Depdikbud, 1993), Modul 1, hlm 6.

³⁸ Asa Mandiri, *Undang-Undang Perpustakaan RI Nomor 43 Tahun 2007*, (Jakarta: Asa Mandiri, 2007), hlm 3.

³⁹ Testiani Makmur, *Budaya Kerja Pustakawan di Era Digital: Perspektif Organisasi Relasi dan Individu* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015), hlm 8.

diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan yang mempunyai tugas dan tanggung jawab mengelola serta memberikan pelayanan di perpustakaan. Dengan demikian pustakawan atau tenaga teknis perpustakaan harus memiliki keterampilan kepustakawanan, informasi teknologi dan keterampilan bahasa yang baik serta mampu menyediakan berbagai informasi sesuai kebutuhan pengguna.

2. Kompetensi dan Tugas Pokok Pustakawan

Sebuah perpustakaan tidak bisa berfungsi dengan baik, jika perpustakaan tidak memiliki sumber daya yang berkompeten. Kompetensi merupakan tolak ukur guna mengetahui sejauh mana kemampuan seseorang menggunakan pengetahuan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Sulisty Basuki menyebutkan kompetensi adalah pengetahuan dan keterampilan yang dituntut untuk dimiliki oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan nilai-nilai yang diterapkan oleh suatu organisasi dan juga merupakan kemampuan dasar memungkinkan seseorang pekerja memiliki cara berpikir, bertindak laku, membuat generalisasi dalam situasi apapun dan juga dapat menemukan jalan dalam menyelesaikan kesulitan yang berpotensi untuk berlangsung dalam waktu relatif lama.⁴⁰

⁴⁰ Sulisty Basuki, dkk, *Perpustakaan dan Informasi dalam Konteks Budaya*, (Jakarta: Departemen Ilmu Perpustakaan dan Informasi FIB UI, 2006), hlm 3

Kompetensi dapat menunjukkan integritas pribadi seseorang terhadap profesi yang digelutinya, seperti halnya kompetensi pustakawan. Menurut Rachman dan Zulfikar Zein, kompetensi pustakawan adalah seorang pustakawan harus memiliki kemampuan, pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai dan perilaku serta karakteristik untuk melaksanakan pekerjaan dan memberikan pelayanan kepada pemustaka.⁴¹

Kompetensi pustakawan secara lebih kontekstual dapat dikaitkan dengan tiga hal penting, yaitu perkembangan masyarakat dan teknologi informasi, posisi pustakawan dalam sistem kerja serta ketersediaan sarana pendidikan, pelatihan dan pengembangan bagi pustakawan.⁴²

Sebagai salah satu profesi yang juga dituntut agar profesional dalam melaksanakan tugas pokoknya, yaitu melayani kebutuhan informasi bagi pemustaka. Seorang pustakawan juga memiliki tugas-tugas pokok. Tugas pokok pustakawan merupakan kegiatan dibidang kepustakawanan yang meliputi pengelolaan perpustakaan, pelayanan perpustakaan dan pengembangan sistem kepustakawanan yang dilakukan oleh setiap pustakawan sesuai jenjang jabatannya.

⁴¹ Rachman Hermawan dan Zulfikar Zein, *Etika Kkepastakawananan: Suatu Pendekatan Terhadap Kode Etik Pustakawan Indonesia*, (Jakarta: Sagung Seto, 2006), hlm 179

⁴² Purwono, *Materi Pokok Profesi Pustakawan*, (Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2016), hlm 5.26

Tugas pokok pustakawan antara lain, yaitu:

a. Tugas pokok pustakawan keterampilan, meliputi;

- 1) Pengelolaan perpustakaan, terdiri atas:
 - a) Perencanaan penyelenggaraan kegiatan perpustakaan.
 - b) Monitoring dan evaluasi penyelenggaraan kegiatan perpustakaan.
- 2) Pelayanan perpustakaan, terdiri atas;
 - a) Pelayanan teknis
 - b) Pelayanan pemustaka
- 3) Pengembangan sistem kepastakawanan
 - a) Pengembangan kepastakawanan

b. Tugas pokok kepastakawanan keahlian, meliputi;

- 1) Pengelolaan perpustakaan, terdiri atas;
 - a) Perencanaan penyelenggaraan kegiatan perpustakaan
 - b) Monitoring dan evaluasi penyelenggaraan kegiatan perpustakaan.
- 2) Pelayanan perpustakaan, terdiri atas;
 - a) Pelayanan teknis
 - b) Pelayanan pemustaka
- 3) Pengembangan sistem kepastakawanan, terdiri atas;
 - a) Pengkajian kepastakawanan
 - b) Pengembangan kepastakawanan
 - c) Penganalisisan/pengkritisasi karya kepastakawanan

d) Menelaah pengembangan sistem kepastakawanan.⁴³



⁴³ Opung Sumiati, dkk, *Peraturan Kepala Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2015 Tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya*, (Jakarta: Perpustakaan Nasional RI, 2015), hlm 9-10.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field study research*) yang mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang dan interaksi suatu sosial, individu, kelompok, lembaga, dan masyarakat.⁴⁴ Jenis penelitian deskriptif yang digunakan adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan yang diselidiki di lapangan (lokasi).

Pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, pandangan, motivasi, tindakan sehari-hari, secara holistik dan dengan metode deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa (naratif) pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.⁴⁵ Pendekatan ini digunakan karena data yang diperoleh adalah data deskriptif yang berupa kata-kata tertulis dan lisan dari narasumber serta berupa sebuah perilaku. Data deskriptif yang dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi yang relevan mengenai motivasi kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pustakawan. Dengan

⁴⁴ Usaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar, *Metodelogi Penelitian Sosial*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), hlm 5.

⁴⁵ Arifin, *Penelitian Pendidikan*, (Yogyakarta: Lilin Persada Press, 2010), hlm 26.

demikian penulis dapat memperoleh gambaran yang jelas mengenai variabel atau kondisi lapangan secara mendalam.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan oleh penulis di UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry yang beralamat di Jl. Syekh Abdul Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh. Waktu penelitiannya ini pada bulan Juni 2021. Alasan peneliti memilih tempat penelitian di UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry karena perlunya motivasi kerja pustakawan dalam bekerja di perpustakaan dengan baik dan bagaimana terapan dilapangan terealisasi dengan baik atau tidak.

C. Fokus Penelitian

Fokus penelitian mempunyai makna batasan penelitian, karena dalam lapangan penelitian banyak gejala yang menyangkut tempat, pelaku, dan aktifitas. Namun tidak semua tempat, pelaku dan aktifitas kita teliti semua. Untuk menemukan pilihan penelitian maka harus mempunyai batasan yang dinamakan fokus penelitian.⁴⁶

Fokus penelitian ini bertujuan untuk membatasi penulis sehingga terhindar dan tidak terjebak dalam pengumpulan data pada bidang yang sangat umum dan luas atau kurang relevan dengan perumusan masalah dan tujuan penelitian. Adapun yang menjadi fokus atau target dalam penelitian ini terkait

⁴⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 207.

pada aspek motivasi kerja pustakawan, faktor-faktor motivasi kerja pustakawan di UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

D. Subjek dan Objek Penelitian

1. Subjek Penelitian

Subjek adalah sebagian dari populasi yang dipilih yang menjadi sumber data. Subjek dalam penelitian adalah individu, benda atau organisme yang dijadikan sumber informasi yang dibutuhkan dalam pengumpulan data penelitian. Istilah lain yang digunakan untuk menyebut subjek penelitian adalah responden, yaitu orang yang memberi respon atas suatu perilaku yang diberikan padanya, dan istilah responden atau subjek penelitian disebut informan, yaitu orang yang memberikan informasi tentang data yang diinginkan penelitian berkaitan dengan penelitian yang sedang dilaksanakannya.⁴⁷

Penentuan informan dilakukan secara *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan khusus sehingga layak dijadikan sampel.⁴⁸ Sugiyono mendefinisikan *purposive sampling* sebagai teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.⁴⁹

Alasan penulis menggunakan teknik *purposive sampling* adalah karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan masalah yang penulis teliti. Oleh karena itu, penulis menggunakan *purposive sampling* yang

⁴⁷ Sharif Hidayat, *Teori dan Prinsip Pendidikan*, (Jakarta: Erlangga, 2008), hlm. 78.

⁴⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 124

⁴⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, cet. 25 (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm. 273

menetapkan pertimbangan atau kriteria yang digunakan untuk menentukan sampel dalam penelitian ini.

Adapun yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah 7 orang yang terdiri dari 1 orang kepala Perpustakaan UIN Ar-Raniry, 1 orang pustakawan bidang Pengadaan, 1 orang pustakawan bidang Pengolahan, 2 orang pustakawan bidang layanan sirkulasi dan referensi, 1 orang pustakawan bidang jurnal dan 1 pustakawan bidang repository.⁵⁰ Alasan peneliti dalam menentukan informan ini karena mewakili pustakawan di UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

2. Objek Penelitian

Objek adalah bagian dari jumlah situasi sosial yang ingin diteliti.⁵¹ Menurut Anton Dajan objek penelitian adalah pokok persoalan yang hendak diteliti untuk mendapatkan data secara lebih terarah.⁵² Dengan demikian yang menjadi objek penelitian disini adalah motivasi kerja pustakawan dalam melaksanakan tugasnya bekerja di Perpustakaan UIN Ar-Raniry.

E. Kredibilitas Data

Kredibilitas adalah tingkat ukuran suatu kebenaran atas data yang telah dikumpulkan atau derajat kepercayaan data dan kecocokan data antara konsep penelitian dengan hasil penelitian. Uji kredibilitas data dalam penelitian kualitatif antara lain dilakukan dengan perpanjangan teknik pengumpulan data

⁵⁰ Hasil wawancara dengan Alrizki Istigfar Ekatama, Pegawai UPT.Perpustakaan UIN Ar-Raniry pada tanggal 12 Maret 2021.

⁵¹ Sharif Hidayat, *Teori.....*, hlm.78.

⁵² Anton Dajan, *Pengantar Metode Statistik*, (Solo: TS Rahma Solo, 2010), hlm. 122

dan triangulasi.⁵³ Data dalam penelitian adalah segala-galanya, oleh karena itu data harus benar-benar valid.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan perpanjangan waktu penelitian atau pengamatan untuk mendapatkan data yang benar dari informan. Perpanjangan penelitian ini, peneliti fokuskan pada pengujian data yang telah peneliti peroleh sebelumnya dan data yang diperoleh tersebut dinyatakan kembali kebenarannya kepada informan.

F. Teknik Pengumpulan Data

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

1. Wawancara

Wawancara adalah suatu proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara penanya dengan informan atau orang yang diwawancarai dengan atau tanpa menggunakan pedoman wawancara.⁵⁴ Wawancara dilakukan dengan pustakawan mengingat sifat dari wawancara ini adalah memperdalam data kualitatif, maka jenis wawancara yang peneliti lakukan adalah wawancara terpadu, dimana sebelumnya telah disediakan atau disusun beberapa pertanyaan yang akan ditanyakan kepada objek penelitian.

⁵³ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif: Dilengkapi dengan contoh Proposal dan Laporan Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 185.

⁵⁴ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2005), hlm 75.

Wawancara ini bertujuan untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam, menghemat waktu karena prosesnya cepat dan tidak mengambil waktu terlalu lama dan dapat dipercaya karena jawabannya langsung dari responden atau informan, serta memiliki kebebasan dalam bertanya. Peneliti akan bertanya secara langsung kepada subjek penelitian, untuk mengetahui secara rinci, jelas dan mendalam mengenai motivasi kerja pustakawan. Dalam penelitian ini penulis mengajukan pertanyaan kepada responden yaitu 1 orang kepala perpustakaan UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry dan 6 orang perwakilan pustakawan yang bekerja di UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry. Dari hasil wawancara tersebut penulis akan menarik jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang telah penulis ajukan dan menambah informasi yang penulis anggap penting untuk penelitian ini. Adapun kegiatan wawancara ini dilakukan dengan cara yaitu tatap muka langsung dengan responden.

2. Observasi (pengamatan)

Suatu teknik yang dilakukan dengan cara pengamatan langsung ke lokasi penelitian untuk dapat melihat objek yang akan diteliti dan untuk memperoleh data yang lebih akurat yang sekiranya dibutuhkan sebagai pelengkap dalam penelitian ini. Observasi ini berarti bahwa peneliti secara terus menerus melakukan pengamatan atas perilaku seseorang, mencatat ekspresi-ekspresi tertentu dari responden dalam suatu wawancara atau menanggapi komentar sebagai suatu sisi dalam

konteks wawancara. Alasan mengapa penulis mengambil penelitian ini, karena observasi dapat memungkinkan penulis untuk melihat dan mengamati sendiri secara langsung, kemudian mencatat perilaku dan kejadian sebagaimana yang terjadi pada keadaan yang sebenarnya. Penulis juga sudah lama melakukan observasi ini sejak bulan November tahun 2020 yang lalu.

Observasi dalam penelitian ini berupa pengamatan langsung ke tempat penelitian guna mendapatkan kondisi dan situasi di perpustakaan. Dalam penelitian ini penulis melihat bagaimana motivasi kerja pustakawan yang diamati langsung dalam perilaku motivasi kerja pustakawan dan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja di Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah salah satu metode pengumpulan data kualitatif dengan melihat atau menganalisis dokumen-dokumen yang dibuat oleh subjek sendiri atau oleh subjek orang lain. Dokumentasi juga merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan peneliti untuk mendapatkan gambaran dari sudut pandang subjek melalui dan dokumen lainnya yang ditulis atau dibuat langsung oleh subjek yang bersangkutan.⁵⁵

⁵⁵ Rusdi Pohan, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Banda Aceh: Ar-Rijal Institute, 2008), hlm 75.

Dengan metode ini, peneliti mengumpulkan data dari dokumen yang sudah ada, sehingga peneliti dapat memperoleh catatan-catatan yang berhubungan dengan penelitian seperti; gambaran umum perpustakaan, foto-foto kegiatan yang menunjang penelitian serta data-data lainnya yang dibutuhkan dalam penelitian ini dan sebagainya. Metode dokumentasi ini dilakukan untuk mendapatkan data-data yang belum didapatkan melalui metode observasi dan wawancara.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses perorganisasian dan mengurutkan data kedalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga ditemukan jawaban dari tujuan penelitian.⁵⁶ Tujuan utama dari analisis data ialah untuk meringkaskan data dalam bentuk yang mudah dipahami dan mudah ditafsirkan.⁵⁷ Dalam penggunaan analisis kualitatif, maka pengintegrasian terhadap apa yang ditemukan dan pengambilan kesimpulan akhir menggunakan logika. Aktivitas analisis data kualitatif tersebut dilakukan secara interaktif dan terus menerus hingga tuntas.

⁵⁶ Marzuki, *Metodologi Riset*, (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UI, 1989), hlm 89.

⁵⁷ Mohammad Kasiram, *Metode Penelitian: Refleksi Pengembangan Pemahaman dan Penguasaan Metodologi Penelitian*, (Malang: Alfabeta, 2008), hlm 128.

Adapun tahapan-tahapan dalam menganalisis data yaitu:⁵⁸

- a. Reduksi data, yaitu proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan di lapangan.
- b. Penyajian data, yaitu menyajikan sekumpulan informasi yang tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.
- c. Menarik kesimpulan, penarikan kesimpulan dilakukan agar data-data yang telah dianalisis dan diberikan penafsiran atau interpretasi tersebut mempunyai makna untuk kemudian dapat disusun menjadi kalimat-kalimat deskriptif yang dapat dipahami oleh orang lain serta menginformasikan mengenai hasil penelitian.

Adapun tahapan-tahapan yang peneliti lakukan dalam menganalisis data yaitu menulis data yang didapatkan, dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi, menyeleksi data yang relevan sesuai tujuan penelitian dan analisis data lalu menyajikannya dalam bentuk kalimat deskriptif, menarik kesimpulan dan menyusunnya menjadi sebuah laporan penelitian.

⁵⁸ Imam Suprayoga dan Tobroni, *Metodologi Penelitian Sosial Agama* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003), hlm 193.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Deskripsi UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry

UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry berdiri pada tanggal 02 September 1960. Pada awalnya, perpustakaan ini merupakan perpustakaan Fakultas Syariah yang merupakan fakultas cabang UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan SK Menteri Agama RI no. 40 tahun 1960, yang berlokasi di salah satu ruang lantai II kompleks Fakultas Ekonomi Universitas Syiah Kuala Aceh. Pada tanggal 05 Oktober 1963, perpustakaan Fakultas Syari'ah berubah nama menjadi perpustakaan IAIN Ar-Raniry bersamaan dengan berubahnya nama Fakultas Syari'ah menjadi IAIN Jami'ah Ar-raniry Darussalam Banda Aceh. Di tahun 1975, perpustakaan ini berubah menjadi nama Perpustakaan Induk IAIN Ar-Raniry. Kemudian pada tahun 1994, Perpustakaan Induk pun berubah nama menjadi UPT Perpustakaan. Pada tahun 2013, dengan keluarnya peraturan Menteri Agama (PMA) Republik Indonesia yang baru, maka UPT Perpustakaan berubah nama menjadi Pusat Perpustakaan. Pada November 2014, pusat perpustakaan berubah lagi menjadi UPT perpustakaan, dengan keluarnya PMA RI tahun 2014 tentang ORTAKER UIN Ar-Raniry. Sepanjang sejarah berdirinya UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry, perpustakaan ini telah dipimpin oleh 11 orang Kepala Perpustakaan.⁵⁹

⁵⁹ Profil UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry 2020.

2. Visi dan Misi Perpustakaan

Visi UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry ialah: Menjadi pusat komunikasi ilmiah yang unggul, relevan, dan inovatif.

Sedangkan misi dari pusat perpustakaan UIN Ar-Raniry adalah:

- a. Membangun dan mendorong pengembangan budaya akademik dalam upaya pencapaian visi dan misi UIN Ar-Raniry.
- b. Merencanakan, menyediakan, mengembangkan layanan yang berkualitas dan sumber daya yang *qualifield*.
- c. Berupaya mengembangkan dan mendukung proses pendidikan dan pembelajaran, penelitian dan keilmuan, pengabdian masyarakat dengan mengidentifikasi, seleksi, mengumpulkan, mengadakan koleksi pustaka berbasis kebutuhan, kerelevansian, kemutakhiran, dan kelestarian koleksi.
- d. Menyiapkan dan melaksanakan pelayanan dan penelusuran informasi secara efektif dan efisien dengan memanfaatkan teknologi informasi (OPAC dan internet).
- e. Membangun *resource sharing* dan jaringan perpustakaan baik lokal, regional, nasional, dan international.

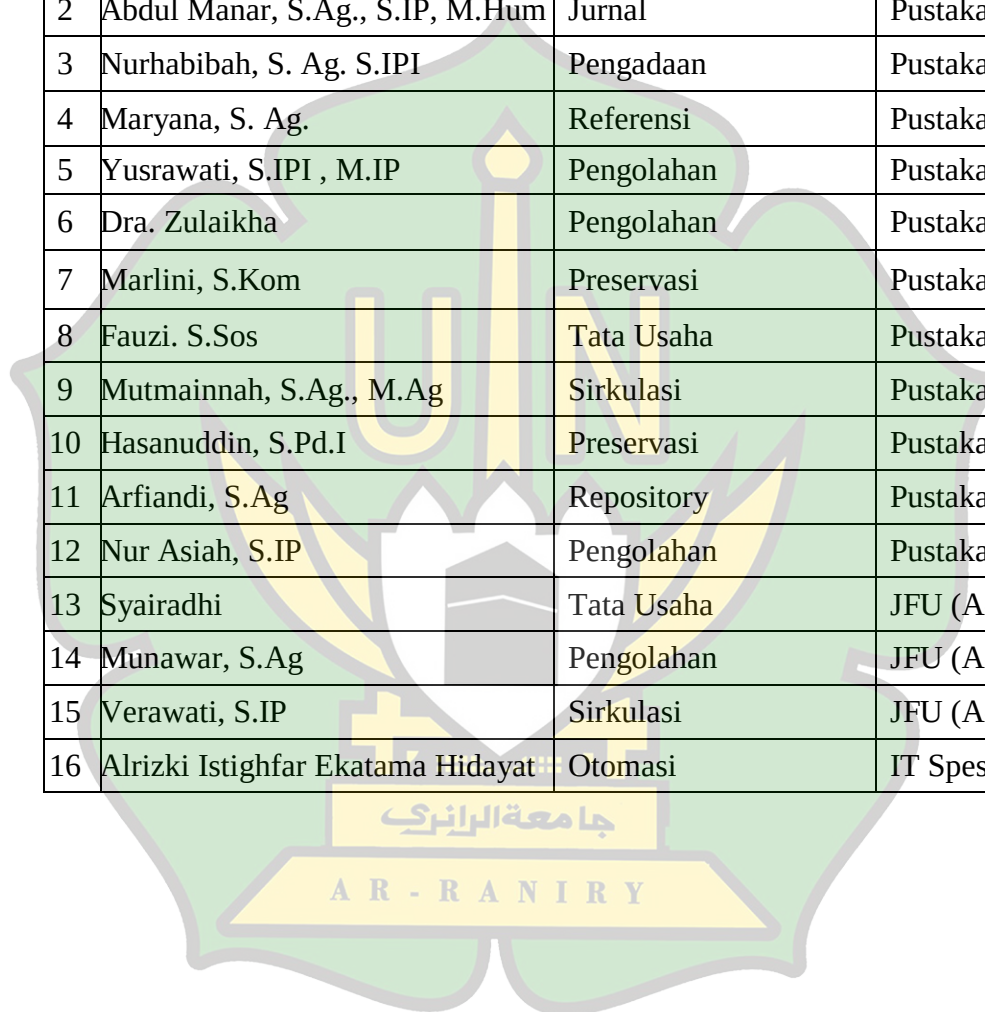
3. Struktur Organisasi UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry

Setiap perpustakaan mempunyai struktur organisasi yang jelas, sehingga tidak terjadi tumpang tindih dalam melaksanakan tugas dan kewajiban dalam melaksanakan tugas dan kewajiban dalam menyelenggarakan perpustakaan.

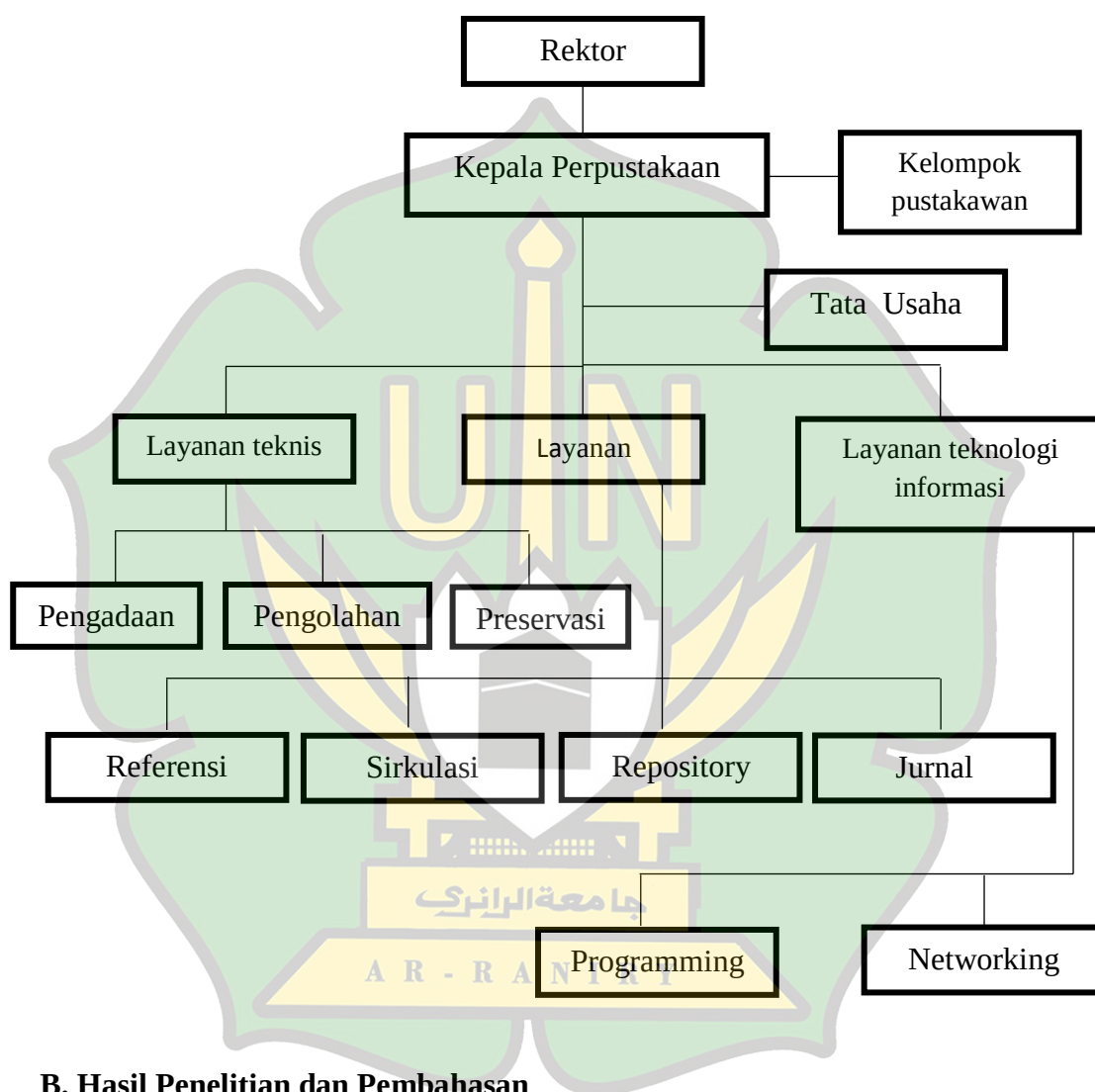
Profil Staf Pustakawan UPT. Perpustakaan UIN AR-Raniry Banda

Aceh Tahun 2021.

No.	Nama	Bidang	Jabatan
1	Dr. Syarwan Ahmad, M.Lis	Kepala Perpustakaan	Kepala Perpustakaan
2	Abdul Manar, S.Ag., S.IP, M.Hum	Jurnal	Pustakawan Madya
3	Nurhabibah, S. Ag. S.IPI	Pengadaan	Pustakawan Madya
4	Maryana, S. Ag.	Referensi	Pustakawan Madya
5	Yusrawati, S.IPI , M.IP	Pengolahan	Pustakawan Madya
6	Dra. Zulaikha	Pengolahan	Pustakawan Muda
7	Marlini, S.Kom	Preservasi	Pustakawan Muda
8	Fauzi. S.Sos	Tata Usaha	Pustakawan Muda
9	Mutmainnah, S.Ag., M.Ag	Sirkulasi	Pustakawan Muda
10	Hasanuddin, S.Pd.I	Preservasi	Pustakawan Muda
11	Arfiandi, S.Ag	Repository	Pustakawan Muda
12	Nur Asiah, S.IP	Pengolahan	Pustakawan Pertama
13	Syairadhi	Tata Usaha	JFU (Administrasi)
14	Munawar, S.Ag	Pengolahan	JFU (Administrasi)
15	Verawati, S.IP	Sirkulasi	JFU (Administrasi)
16	Alrizki Istighfar Ekatama Hidayat	Otomasi	IT Spesialis



Struktur organisasi UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry dapat dilihat pada bagan di bawah ini.



B. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian yang penulis lakukan bertujuan untuk mendapatkan data yang diinginkan dalam menjawab rumusan masalah dari Analisis Motivasi Kerja Pustakawan di UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Adapun hasil penelitian ini diperoleh dari wawancara langsung dengan pimpinan dan pustakawan di UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry berjumlah tujuh orang.

Hasil penelitian yang didapatkan di Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh dari pengamatan penulis ditemukan bahwa;

1. Motivasi Kerja Pustakawan di Perpustakaan UIN Ar-Raniry

Motivasi kerja pustakawan adalah hasrat atau keinginan seorang pustakawan dalam meningkatkan upaya untuk mencapai target atau hasil. Berdasarkan hasil wawancara dengan 7 informan termasuk dengan kepala perpustakaan, penulis mendapatkan hasil jawaban yang beragam, pustakawan termotivasi bekerja di Perpustakaan UIN Ar-Raniry karena keahliannya di bidang Ilmu Perpustakaan yang sudah dimiliki, tugas serta tanggung jawab yang diamanahkan, keinginan untuk bekerja di perpustakaan dan mencari pengalaman baru dalam bekerja di perpustakaan.⁶⁰ Namun, ada juga pustakawan yang sebenarnya tidak termotivasi bekerja di perpustakaan ini, alasannya karena sudah tupoksi (tugas pokok dan fungsi) dan jalannya si pustakawan untuk bekerja di Perpustakaan ini.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pustakawan di perpustakaan UIN Ar-Raniry adalah motivasi yang bersifat *instrinsik* dan motivasi *ekstrinsik*. Motivasi *instrinsik* ini merupakan motivasi yang dimiliki pustakawan yang berasal dari diri sendiri, misalnya karena ingin mencari nafkah untuk keluarga, sebagai pengembangan ilmu di bidang perpustakaan serta sebagai tanggung jawab

⁶⁰ Hasil wawancara dengan Kepala Perpustakaan dan Pustakawan UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh, pada tanggal 17-18 Juni 2021.

atau kepercayaan yang sudah diberikan. Sedangkan motivasi *ekstrinsik* yang ditemui pada pustakawan di Perpustakaan UIN Ar-Raniry seperti adanya tunjangan atau kompensasi yang diperoleh, kondisi lingkungan pekerjaan yang aman dan nyaman, serta status jaminan dalam bekerja. Dengan demikian, seiring berjalannya waktu jika hal tersebut dapat dipertahankan dengan meningkatkan serta menerapkan motivasi kerja yang tinggi, maka akan berdampak bagus bagi kinerja pustakawan di Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh, hal ini demi kemajuan perpustakaan di masa mendatang. Sebaliknya, jika motivasi kerjanya rendah akan terlihat dari kurang maksimalnya pustakawan dalam bekerja.

2. Hal-hal yang Meningkatkan Motivasi Kerja Pustakawan

Dalam melaksanakan pekerjaan yang optimal, pustakawan harus mempunyai motivasi sebagai dorongan dalam bekerja. Pustakawan sebagai penyedia informasi yang bekerja di perpustakaan mempunyai upaya tersendiri dalam bekerja dengan penuh semangat dan termotivasi. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan informan, adanya hal-hal yang dapat meningkatkan motivasi kerja pustakawan di Perpustakaan UIN Ar-raniry seperti; pustakawan yang menomersatukan tanggung jawab dalam bekerja, selalu menegaskan pada diri sendiri bahwa pekerjaan yang dilakukan saat ini merupakan kebutuhan untuk mencari nafkah, beramal serta mengaplikasikan ilmu yang dimiliki, meningkatkan

kualitas dan kompetensi diri, serta selalu bersemangat dalam bekerja dengan ikhlas.⁶¹

Dalam meningkatkan motivasi kerja tersebut, hal yang dilakukan oleh pustakawan di Perpustakaan UIN Ar-Raniry untuk meningkatkan motivasi kerja yaitu, terlihat adanya kemauan untuk belajar dan meningkatkan kualitas serta kompetensi yang dimiliki seperti mempelajari komputer, belajar cara menggunakan exel dan lainnya, kemudian pustakawan juga mempunyai motivasi tersendiri ingin berjumpa dan melayani banyak orang, saling terbuka (*sharing*) dengan rekan kerjanya ketika terdapat kendala atau hal-hal yang baru dalam pekerjaan. Dengan adanya upaya yang dilakukan ini, maka pustakawan mampu meningkatkan kinerja yang lebih baik dan optimal dalam bekerja dengan motivasi yang dimiliki tersebut.

3. Faktor Motivasi Kerja Pustakawan di Perpustakaan UIN Ar-Raniry.

Adapun faktor-faktor yang memotivasi pustakawan bekerja di Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh ini berdasarkan teori Kebutuhan Maslow, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, kebutuhan keamanan, dan kebutuhan aktualisasi.

a. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Untuk memenuhi kebutuhan fisik, tentunya seluruh pustakawan membutuhkan hak dan upah bahkan tunjangan dalam bekerja. Hak

⁶¹ Hasil wawancara dengan Abdul Manar, pustakawan bidang Jurnal, pada tanggal 17 Juni 2021.

ialah imbalan yang diterima pustakawan melalui atasan atas jasa pekerjaan yang dilakukannya. Tingkatan kerja pustakawan bisa dilihat dari tingginya hak yang diberikan, sebab menjadi sebuah kebutuhan bagi pustakawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Hak menjadi salah satu pendorong untuk meningkatkan kinerja pustakawan. Karena hak dapat memenuhi kebutuhan hidup seseorang. Selain hak dan upah yang mempengaruhi pustakawan termotivasi yaitu adanya tunjangan yang diberikan.⁶²

Dengan adanya kebutuhan fisiologis ini, bahwa hak dan tunjangan menjadi salah satu aspek yang memotivasi pustakawan untuk bekerja dengan maksimal, ini menjadi alasan pustakawan untuk bekerja agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Namun, tidak dipungkiri jika kebutuhan fisiologis ini menjadi hal yang utama bagi pustakawan untuk bekerja di perpustakaan.

b. Kebutuhan Keamanan

Kebutuhan akan rasa aman merupakan dasar dari kebutuhan manusia. Dalam hal ini faktor keamanan kerja yang dimaksud adalah kondisi lingkungan dan fasilitas tempat bekerja yang nyaman serta memadai bagi pustakawan dan staff lainnya di Perpustakaan UIN Ar-Raniry. Hasil wawancara dengan salah satu informan mengatakan, bahwa keamanan dalam bekerja di perpustakaan dirasa cukup aman,

⁶² Hasil wawancara dengan Maryana, Pustakawan bidang Referensi, pada tanggal 17 Juni 2021.

akan tetapi ada beberapa hal yang menjadi ketidaknyamanan pustakawan dalam bekerja, seperti adanya kebisingan ketika bekerja yang mengganggu konsentrasi pustakawan untuk bekerja.⁶³

Bahwasanya keamanan kerja yang dimaksud ialah keamanan dalam hal aman dari kehilangan. Pustakawan memerlukan keamanan dan kenyamanan dalam bekerja di perpustakaan UIN Ar-Raniry. Karena ketika pustakawan merasa terganggu, apalagi sulit berkonsentrasi ketika bekerja, maka dengan ini motivasi kerja pustakawan juga akan menurun dan menjadi kurang maksimal dalam melakukan pekerjaan.

Selanjutnya adanya kondisi dan fasilitas dalam menunjang kinerja pustakawan. Hal ini perlu diperhatikan dalam menunjang motivasi kerja yang tinggi bagi pustakawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, kondisi kerja di Perpustakaan UIN Ar-Raniry sudah nyaman, fasilitas yang ada pun juga sudah cukup memenuhi kebutuhan dalam bekerja dan memotivasi pustakawan dalam bekerja.⁶⁴

Kondisi kerja di Perpustakaan UIN Ar-Raniry sudah cukup baik dan mampu memotivasi sebagian besar pustakawan yang bekerja di pustaka ini. Hal ini terlihat dari ruangan yang cukup besar dan bersih.

⁶³ Hasil wawancara dengan Arfiandi, Pustakawan di bidang Repository, pada tanggal 17 Juni 2021.

⁶⁴ Hasil wawancara dengan Mutmainnah, pustakawan bidang Sirkulasi, pada tanggal 18 Juni 2021.

Kemudian untuk fasilitas setiap pustakawan telah diberikan peralatan masing-masing di meja kerjanya seperti komputer, printer, dan lain-lain. Dengan adanya hal ini sangat mempengaruhi kinerja pustakawan bekerja demi mendukung kelancaran dan terpenuhinya kebutuhan rasa aman, maka hasilnya akan memberikan kontribusi yang nyata dalam mendorong motivasi kerja pustakawan di Perpustakaan UIN Ar-Raniry yang lebih baik.

c. **Kebutuhan Sosial**

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama. Sebagai makhluk sosial, pustakawan harus menciptakan hubungan sosial yang baik. Kebutuhan sosial ini menjadi kebutuhan yang timbul karena adanya hubungan antara pimpinan dengan bawahan atau hubungan antar sesama rekan kerja dan lingkungan sosial tempat bekerja.

Selain hubungan dengan sesama staff, hubungan dengan pimpinan sangat diperlukan untuk memotivasi pustakawan agar bekerja lebih giat dalam rangka mencapai tujuan bersama. Hubungan yang terjalin dengan pimpinan cukup baik, pimpinan kadang memberikan arahan dan masukan untuk senantiasa bekerja dengan giat.⁶⁵ Akan tetapi motivasi kerja yang dimiliki bukanlah karena faktor kepemimpinan nya melainkan karena faktor yang ada dalam dirinya.

⁶⁵ Hasil wawancara dengan Nurhabibah, Pustakawan bidang Pengadaan, pada tanggal 17 Juni 2021.

Dari hasil wawancara yang diperoleh disimpulkan bahwa hubungan sesama rekan kerja sudah baik dan harmonis. Hal ini terlihat dari cara pustakawan saling membantu dan saling bekerja sama dengan baik. Adapun hubungan dengan pimpinan juga seperti layaknya atasan dan bawahan, pustakawan mempunyai hubungan yang baik dan pustakawan bekerja dengan tanggung jawab yang sudah diberikan.

Artinya, kebutuhan sosial ini menjadi kebutuhan yang diperlukan pustakawan untuk bekerja dalam sebuah instansi maupun organisasi dengan mempunyai hubungan yang baik antar sesama baik pimpinan, sesama pustakawan dan seluruh staff yang bekerja di Perpustakaan UIN Ar-Raniry.

Dengan adanya hubungan yang baik antar sesama baik pimpinan perpustakaan dan staff pustakawan, maka akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja yang dilakukan dan mampu menambah motivasi dalam bekerja bagi pustakawan di Perpustakaan UIN Ar-Raniry.

d. Kebutuhan Penghargaan dan Pengakuan

Pemberian suatu penghargaan merupakan sebuah dorongan agar pustakawan mau bekerja dengan lebih baik dan membangkitkan motivasi sehingga dapat mendorong pustakawan bekerja menjadi lebih baik sesuai dengan tanggung jawab yang diterima. Begitu juga pengakuan dapat membangun semangat kerja kepada setiap

pustakawan. Dalam hal ini yang berkaitan dengan penghargaan yaitu pemberian *reward* atas hasil kerja yang diperoleh baik secara ucapan maupun yang berwujud dan perhatian yang diberikan atasan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, Penghargaan yang diperoleh atau didapat pustakawan selama bekerja di Perpustakaan UIN Ar-Raniry berupa ucapan atas kerja keras dalam bekerja dari pimpinan, kemudian prestasi dan kompetensi yang diperoleh maupun prestasi lama bekerja (Satya Lencana) yang diberikan.⁶⁶

Adanya penghargaan yang diberikan oleh Kepala Perpustakaan terhadap kinerja pustakawan selama bekerja di Perpustakaan UIN Ar-Raniry. Penghargaan yang diberikan oleh pimpinan berupa pujian, honor, bahkan apresiasi lainnya. Sudah sewajarnya setiap karyawan termasuk pustakawan yang berprestasi menerima perhatian dari pimpinannya di perpustakaan, yang diharapkan dapat memotivasi pustakawan untuk lebih giat dalam bekerja, bahkan diharapkan seluruh pustakawan dapat mencapai *reward* tersebut.

Maka dari itu, penulis juga berharap adanya kesempatan dan kemauan pustakawan UIN Ar-Raniry untuk dapat meningkatkan prestasi dan mampu bersaing dengan kemampuan yang telah dimiliki.

⁶⁶ Hasil wawancara dengan Nurhabibah, Pustakawan bidang Pengadaan, pada tanggal 18 Juni 2021.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri sebagai kebutuhan dan pencapaian tertinggi seorang manusia. Salah satu cara pustakawan agar dapat diakui dan diketahui oleh banyak orang adalah dengan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri secara maksimal dengan kebutuhan aktualisasi. Hasil wawancara dengan salah satu informan, bahwa pustakawan di Perpustakaan UIN Ar-Raniry senantiasa mengikuti kegiatan seminar, diskusi maupun pelatihan/diklat, baik yang diadakan rutin di Perpustakaan atau diluar, ini salah satu cara untuk meningkatkan kompetensi yang ada dan terlihat banyak diantara pustakawan yang pro aktif dalam mengikuti kegiatan ini.⁶⁷

Pustakawan yang bekerja di perpustakaan membutuhkan kebutuhan aktualisasi diri yang harus dibekali dengan berbagai macam pengembangan SDM juga. Bahkan dalam hal pengembangan diri pihak Perpustakaan dan pimpinan UIN Ar-Raniry juga penuh dukungan untuk meningkatkan kompetensi pustakawannya, dengan membuat program pelatihan, diskusi dan lainnya serta mendatangkan pemateri yang berkompeten dibidang ahlinya, bahkan pustakawan-pustakawan di semua fakultas juga diikut sertakan dalam kegiatan ini.⁶⁸

⁶⁷ Hasil wawancara dengan Yusrawati, Pustakawan Bidang Pengolahan, pada tanggal 18 Juni 2021.

⁶⁸ Hasil wawancara dengan Syarwan Ahmad, Kepala Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh, pada tanggal 17 Juni 2021.

Maka dengan adanya kebutuhan aktualisasi yang dilakukan di Perpustakaan UIN Ar-Raniry mampu memberikan motivasi kerja yang lebih berkualitas bagi pustakawan dan mampu meningkatkan pengalaman dan ilmu yang dimiliki.

4. Kendala yang dihadapi

Secara umum pustakawan bekerja di perpustakaan sudah dengan tugas dan kewajibannya masing-masing. Namun tidak menutup kemungkinan bahwa pustakawan mempunyai kendala yang dihadapinya. Hasil wawancara dengan salah satu informan mengatakan bahwa permasalahan yang dirasa sulit yaitu ketika menghadapi kejadian atau melakukan sesuatu yang diluar batas kemampuannya.⁶⁹ Informan lain juga mengatakan kendala yang terjadi seperti menghadapi pengunjung yang bermacam-macam karakter, serta permasalahan yang terjadi sesama pustakawan namun dihadapi secara professional dalam bekerja.⁷⁰

Pustakawan di Perpustakaan UIN Ar-Raniry harus dengan rendah hati dalam menyingkapi permasalahan yang ada dalam situasi bekerja. Pustakawan dapat melakukan hal lainnya yang dapat membantu dalam menghadapi sebuah kendala misalnya dengan meminta bantuan sesama pustakawan atau senior atau mencari solusi yang lebih kreatif. Selain itu pustakawan harus mau belajar dan mencari ilmu yang lebih sebagai

⁶⁹ Hasil wawancara dengan Maryana, Pustakawan bidang Referensi, pada tanggal 17 Juni 2021.

⁷⁰ Hasil wawancara dengan Mutmainnah, pustakawan bidang Sirkulasi, pada tanggal 18 Juni 2021.

panduan dalam melaksanakan pekerjaan di perpustakaan. Dengan demikian, pustakawan dapat bekerja lebih baik dan mampu menambah motivasi dalam bekerja.



BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai motivasi kerja pustakawan di UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh, maka dapat diperoleh kesimpulannya sebagai berikut:

1. Motivasi kerja pustakawan di Perpustakaan UIN Ar-Raniry adalah motivasi yang bersifat *intrinsik* dan motivasi *ekstrinsik*. Adapun motivasi *intrinsik* ditujukan oleh 3 orang pustakawan, seperti motivasi kerja karena hal tanggung jawab sebagai profesi pustakawan, motivasi kerja karena berusaha memberikan hasil kerja terbaik dan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup. Sedangkan motivasi yang bersifat *ekstrinsik* berjumlah 4 orang yang dominan lebih banyak pada pustakawan, seperti motivasi kerja dalam hal mendapatkan penghargaan (*reward*), relasi, serta status jaminan dalam bekerja.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pada pustakawan di Perpustakaan UIN Ar-Raniry yang ditemui adalah berupa pendapatan hak atau tunjangan yang memotivasi pustakawan untuk bekerja dengan maksimal serta kondisi lingkungan pekerjaan yang aman dan nyaman dalam bekerja.
3. Hal-hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi pustakawan bekerja yaitu dengan meningkatkan kualitas dan kompetensi serta mampu bersosial dengan sesama rekan kerja.

4. Kendala yang dihadapi oleh pustakawan di Perpustakaan UIN Ar-Raniry karena kurang mampunya pustakawan untuk melakukan sesuatu hal yang baru dan sulit menghadapi pengunjung dengan bermacam-macam karakter.

B. Saran

Adapun beberapa saran yang dapat peneliti paparkan didalam penelitian ini tentang motivasi kerja pustakawan, yaitu:

1. Pimpinan perpustakaan diharapkan dapat memberikan pendekatan yang berprogres kepada pustakawan serta diharapkan dapat lebih mendorong pustakawan untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan yang dimiliki.
2. Bagi pustakawan Perpustakaan UIN Ar-Raniry diharapkan agar lebih meningkatkan kompetensi agar motivasi kerja juga semakin tinggi.
3. Pihak Perpustakaan UIN Ar-Raniry sebaiknya lebih memperhatikan beberapa kebutuhan motivasi kerja pustakawan dalam hal pengelolaan perpustakaan yaitu mengenai kebutuhan terhadap kondisi kerja, fasilitas yang memadai dalam meningkatkan motivasi kerja pustakawan.
4. Pihak Perpustakaan UIN Ar-Raniry agar lebih peka terhadap keluhan-keluhan yang dirasakan pustakawan dan lebih memperhatikan kesejahteraan pustakawan dalam bekerja.

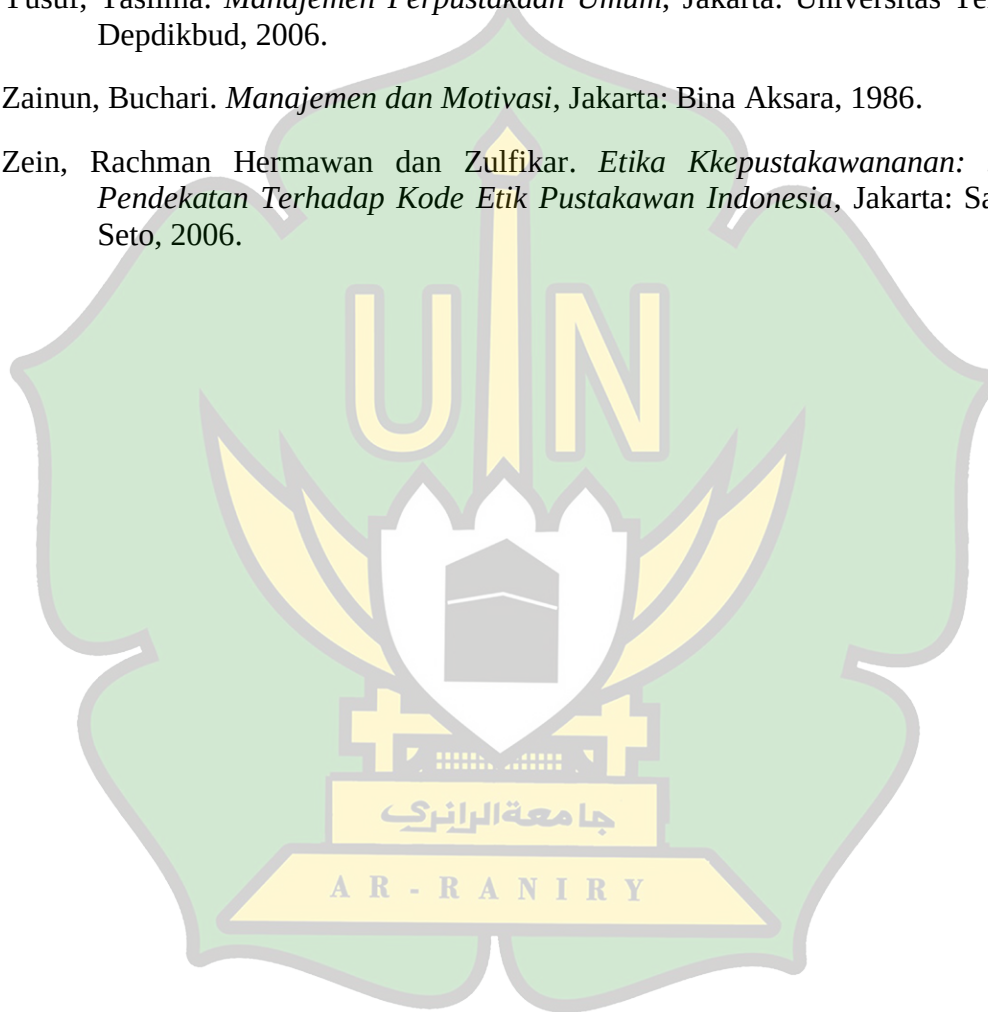
DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Usaini Usman dan Purnomo Setiady. *Metodelogi Penelitian Sosial*, Jakarta: Bumi Aksara, 2000.
- Anoraga, Padji. *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta, 1992.
- Anwar Prabu, Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2001.
- Arep, Isak. *Manajemen Motivasi*, Jakarta: Grasindo, 2002.
- Arifin. *Penelitian Pendidikan*, Yogyakarta: Lilin Persada Press, 2010.
- Asa Mandiri. *Undang-Undang Perpustakaan RI Nomor 43 Tahun 2007*, Jakarta: Asa Mandiri, 2007.
- B, Molan. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT Indeks, 2003.
- Basuki, Sulisty, dkk. *Perpustakaan dan Informasi dalam Konteks Budaya*, Jakarta: Departemen Ilmu Perpustakaan dan Informasi FIB UI, 2006.
- Basuki, Sulisty. *Pengantar Ilmu Perpustakaan*, Jakarta: Universitas Terbuka, Depdikbud, 1993.
- Basuki, Suwanto dan Donni Juni. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Boy S, Sabargunan. *Analisis Data pada Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Universitas Indonesia Press, 2006.
- Dajan, Anton. *Pengantar Metode Statistik*, Solo: TS Rahma Solo, 2010.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, Edisi ke Empat, Jakarta: Gramedia Pustaka utama, 2014.
- Djalil. *Psikologi Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Franken. *Human Motivation*. Brooks/Cole Publishing Company California: Monterey, 1998.
- Hamzah B. Uno. *Teori Motivasi dan Pengukurannya (Analisis di bidang Pendidikan)*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Harahap, Basyral Hamidy. J.N.B Tairas dan Pengurus Besar Ikatan Pustakawan Indonesia Periode 1995-1998, *Kiprah Pustakawan: Seperempat Abad Ikatan Pustakawan Indindonesia 1973-1998*, Jakarta: Pengurus Besar Ikatan Pustakawan Indonesia, 1998.

- Hassibuan, Malayu. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara, 1996.
- Hidayat, Sharif. *Teori dan Prinsip Pendidikan*, Jakarta: Erlangga, 2008.
- HS, Lasa. *Kamus Kepustakawanan Indonesia*, Yogyakarta: Pustaka Book Publisher, 2009.
- J. Winardi. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, Jakarta: Rajawali Pers, 2008.
- Kasiram, Mohammad. *Metode Penelitian: Refleksi Pengembangan Pemahaman dan Penguasaan Metodologi Penelitian*, Malang: Alfabeta, 2008.
- Khairunnisa, Fadilla. *Motivasi Pustakawan Non Sarjana Ilmu Perpustakaan dan Pengembangan SDM di Pustaka Kementerian Pertanian*, Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2017, <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/37671>
- Latief, Khatib A. *Profil UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh*, <https://repository.ar-raniry.ac.id>
- Munawwarah, Madinatul Ridwan. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (Studi Penerapan Gaya Kepemimpinan Path-Goal)*, (Jurnal Kajian Informasi dan Perpustakaan Volume 11 No. 1, Juni 2019, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta), <http://jurnal.iainponorogo.ac.id/index.php/pustakaloka/article/view/1601/1089>
- Makmur, Testiani. *Budaya Kerja Pustakawan di Era Digital: Perspektif Organisasi Relasi dan Individu*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015.
- Marzuki. *Metodologi Riset*, Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UI, 1989.
- Muliadi. *Pengertian dan Konsep Motivasi*, (Skripsi), www.repository.usu.ac.id
- Nina Ariyani dan Ida Farida, *Psikologi Perpustakaan* Jakarta: Universitas Terbuka, 2010.
- Nawawi, Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2011.
- Opung Sumiati, dkk, *Peraturan Kepala Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2015 Tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya*, Jakarta: Perpustakaan Nasional RI, 2015.
- Pohan, Rusdi. *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Banda Aceh: Ar-Rijal Institute, 2008.

- Purwono. *Materi Pokok Profesi Pustakawan*, Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2016.
- Rahayuningsih, F. *Pengelolaan Perpustakaan*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007.
- Rahmah, Elva. *Manajemen Perpustakaan Penerapan TQM dan CRM*, Depok: Rajawali Pers, 2018.
- Risparyanto, Anton. *Pengaruh Jabatan Fungsional terhadap Motivasi Kerja Pustakawan: Studi Kasus di Direktorat Perpustakaan UII*, Pustakawan Universitas Islam Indonesia, <https://journal.uui.ac.id/unilib/article/download/12665/9148>
- Riswanto. *Pustakawan Sebagai Media Pendidikan Bangsa*, Bandung: Kreasi Ilmu, 2001.
- Sejati, Sendang. *Hirarki Kebutuhan Menurut Abraham H. Maslow dan Relevansinya dengan Kebutuhan Anak Usia Dini dalam Pendidikan Islam*, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu 2018, <http://Repository.Iainbengkulu.Ac.Id/2792/1/Skripsi%20sendang.Pdf>
- SP, Malayu Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2000.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, cet. 25, Bandung: Alfabeta, 2017.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2011.
- Sugiyono. *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2005.
- Sugiyono. *Memahami Penelitian Kualitatif: Dilengkapi dengan contoh Proposal dan Laporan Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- Suwarno, Wiji. *Psikologi Perpustakaan*, Jakarta: Sagung Seto, 2009.
- Tobroni, Imam Suprayoga. *Metodologi Penelitian Sosial Agama* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003.
- Undang-Undang RI No 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan, Jakarta: Perpustakaan Nasional RI, 2007.
- Wahyuni, Sri. *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Pustakawan terhadap Produktivitas Kerja Pustakawan pada Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*, Tesis, Yogyakarta: Ilmu Perpustakaan, UIN Sunan Kalijaga, 2016.

- Wati, Fanny Dwi Maulina. *Pengaruh Tunjangan Fungsional dan Batas Usia Pensiun yang Lebih Tinggi Terhadap Motivasi Pustakawan (Studi Perbandingan pada Perpustakaan UNSYIAH dan UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry)*, Skripsi, Banda Aceh: UIN Ar-Raniry.
- Wibisono, Ageng Cahyo. *Motivasi Kerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Trisakti*, Jakarta: Fakultas Adab dan Humaniora, 2017.
- Yusuf, Taslima. *Manajemen Perpustakaan Umum*, Jakarta: Universitas Terbuka Depdikbud, 2006.
- Zainun, Buchari. *Manajemen dan Motivasi*, Jakarta: Bina Aksara, 1986.
- Zein, Rachman Hermawan dan Zulfikar. *Etika Kkepustakawananan: Suatu Pendekatan Terhadap Kode Etik Pustakawan Indonesia*, Jakarta: Sagung Seto, 2006.





SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA UIN AR-RANIRY
 Nomor: 1226/Un.08/FAH/KP.004/12/2020
TENTANG

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

DEKAN FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

- Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran ujian skripsi mahasiswa pada Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry di pandang perlu menunjuk pembimbing skripsi tersebut.
- b. Bahwa saudara yang namanya tercantum dalam surat keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai pembimbing skripsi.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
5. Peraturan Presiden RI No. 64 Tahun 2013 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh menjadi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
6. Peraturan Menteri Agama Nomor 12 Tahun 2014, tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
7. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 293/KMK.05/2011 tentang Penetapan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh pada Kementerian Agama sebagai Instansi Pemerintah yang Menerapkan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : Surat Keputusan Dekan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry tentang pengangkatan pembimbing skripsi bagi mahasiswa Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry.

Pertama : Menunjuk saudara :

- | | |
|--------------------------|----------------------|
| 1. Drs. Syukrinur, M.LIS | (Pembimbing Pertama) |
| 2. T. Mulkan Safri, M.IP | (Pembimbing Kedua) |

Untuk membimbing skripsi mahasiswa

Nama : Cut Raihan Miski

NIM : 160503074

Prodi : S1 Ilmu Perpustakaan

Judul : Analisis Motivasi Kerja Pustakawan di UPT perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Kedua : Surat Keputusan ini mulai 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 : 17 Desember 2020 M
 2 Jumadil Awal 1442

Dekan,


 Fauzi

Tembusan:

1. Rektor UIN Ar-Raniry.
2. Dekan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry.
3. Ketua Prodi S1 Ilmu Perpustakaan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry.
4. Yang bersangkutan untuk dimaklumi dan dilaksanakan.
5. Arsip



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

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

Nomor : 613/Un.08/FAH.I/PP.00.9/06/2021
Lamp : -
Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,
Kepala UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh

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

Nama/NIM : **CUT RAIHAN MISKI / 160503074**
Semester/Jurusan : X / Ilmu Perpustakaan
Alamat sekarang : Lamdingin

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Adab dan Humaniora bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **Analisis Motivasi Kerja Pustakawan di UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh**

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

Banda Aceh, 14 Juni 2021
an. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Kelembagaan,



Berlaku sampai : 14 Oktober
2021

Dr. Phil. Abdul Manan, S.Ag.,M.Sc., M.A.

A R - R A N I R Y



EMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
IVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
UPT. PERPUSTAKAAN

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
 Telepon : 0651-7552921, 7551857 Fax. 0651 - 7552922
 Situs:www.ar-raniry.ac.id e-mail: library@ar-raniry.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 296/Un.08/UPT.1/PP.00.9/06/2021

Kepala UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry menerangkan bahwa :

Nama/NIM : **CUT RAIHAN MISKI / 160503074**
 Semester/Jurusan : **X / Ilmu Perpustakaan**
 Alamat : **Lamdingin**
 Judul Skripsi : ***Analisis Motivasi Kerja Pustakawan di UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.***

Telah melakukan penelitian di UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry mulai dari tanggal 14 Juni s/d 24 Juni 2021.

Demikianlah surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Banda Aceh, 24 Juni 2021

Kepala,



[Signature]
7. Syarwan Ahmad

LEMBAR OBSERVASI / PENGAMATAN TERISI

Nama Perpustakaan :

Hari/Tanggal :

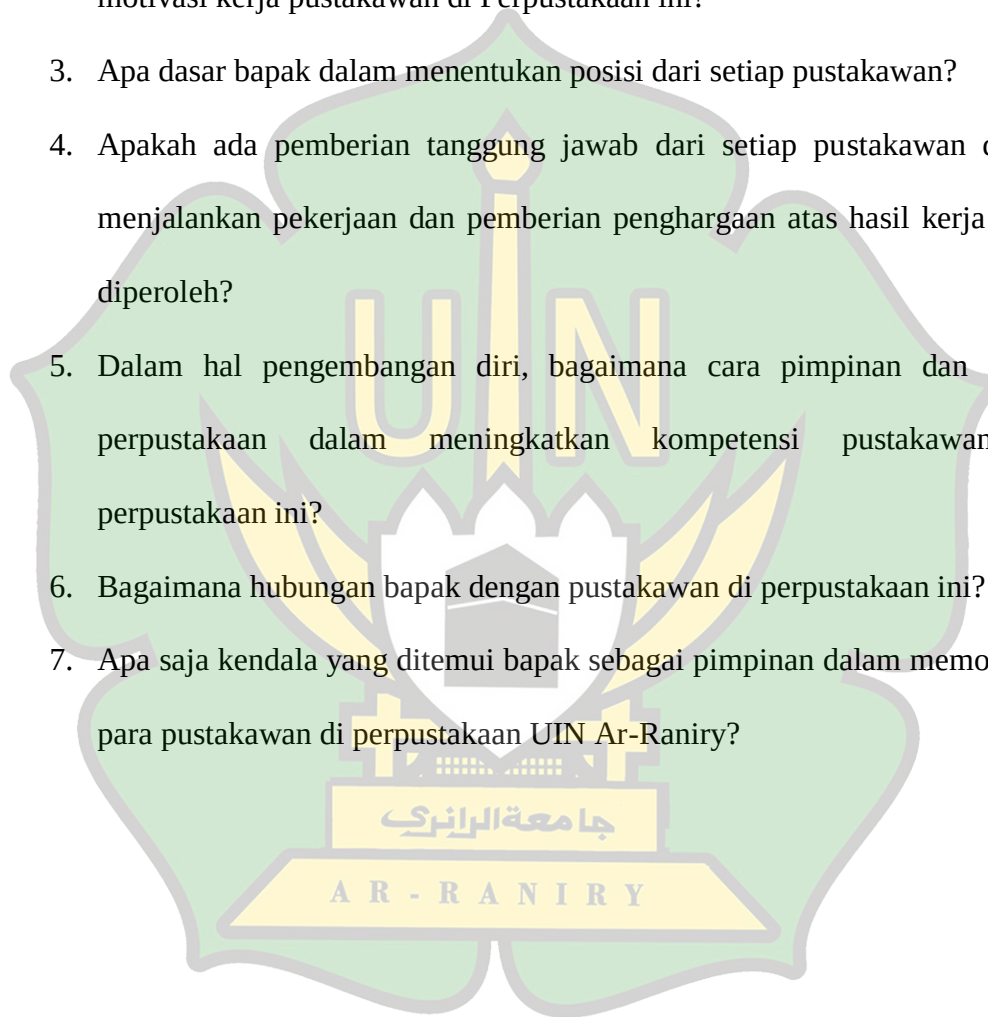
Petunjuk:

1. Lembar observasi di tunjukkan kepada pustakawan.
2. Cara pengisian lembar observasi proses pembelajaran ini adalah dengan memberikan tanda centang (√) pada kolom tersedia sesuai pengamatan.

No	Aspek yang diamati	Hasil pengamatan		keterangan
		Ya	Tidak	
1	Pustakawan yang bekerja di perpustakaan merupakan lulusan bidang Ilmu perpustakaan.			
2	Pustakawan bekerja dengan aman dan nyaman.			
3	Pustakawan diberi penghargaan atas prestasi yang diraih.			
4	Adanya tunjangan fungsional bagi pustakawan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.			
5	Hubungan pimpinan dengan staff pustakawan berjalan dengan baik dan lancar.			
6	Hak yang diterima sudah sesuai dengan kinerja pustakawan.			
7	Fasilitas perpustakaan menambah motivasi pustakawan dalam bekerja.			
8	Pustakawan mengikuti pengembangan SDM guna mengaktualisasi diri dalam bekerja.			

**DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA UNTUK KEPALA
PERPUSTAKAAN**

1. Apa yang memotivasi bapak bekerja di Perpustakaan ini?
2. Bagaimana cara bapak sebagai kepala perpustakaan dalam meningkatkan motivasi kerja pustakawan di Perpustakaan ini?
3. Apa dasar bapak dalam menentukan posisi dari setiap pustakawan?
4. Apakah ada pemberian tanggung jawab dari setiap pustakawan dalam menjalankan pekerjaan dan pemberian penghargaan atas hasil kerja yang diperoleh?
5. Dalam hal pengembangan diri, bagaimana cara pimpinan dan pihak perpustakaan dalam meningkatkan kompetensi pustakawan di perpustakaan ini?
6. Bagaimana hubungan bapak dengan pustakawan di perpustakaan ini?
7. Apa saja kendala yang ditemui bapak sebagai pimpinan dalam memotivasi para pustakawan di perpustakaan UIN Ar-Raniry?



DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA UNTUK PUSTAKAWAN

1. Apa yang memotivasi ibu/bapak bekerja di Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh?
2. Hal-hal apa saja yang dilakukan untuk meningkatkan motivasi ibu/bapak dalam bekerja di perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh?
3. Faktor apa yang mendorong motivasi ibu/bapak bekerja di perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh?
4. Bagaimana dengan hak yang diterima, apakah dapat menunjang motivasi dalam bekerja di Perpustakaan ini?
5. Apakah ada tunjangan atau kompensasi yang ibu terima? Apa hak dan tunjangan yang ibu terima ini menjadi motivasi untuk bekerja di perpustakaan?
6. Bagaimana dengan lingkungan kerja dan fasilitas di perpustakaan ini? Menurut ibu/bapak, apakah dengan kondisi kerja seperti ini mampu menambah motivasi dalam bekerja?
7. Dalam hal keamanan, apakah bekerja di perpustakaan ini ada gangguan yang mungkin membuat ibu tidak nyaman dalam bekerja?
8. Bagaimana hubungan ibu dengan sesama rekan kerja di perpustakaan ini?
9. Bagaimana hubungan ibu dengan pimpinan? Dan bagaimana cara pimpinan memberikan bimbingan ataupun pengarahan kepada bawahan sehingga mampu mempengaruhi motivasi dalam bekerja?
10. Bentuk penghargaan seperti apa yang pernah ibu/bapak dapatkan selama berkerja di perpustakaan ini?

11. Apakah dengan mengikuti pengembangan SDM ini mampu mengaktualisasikan diri ibu/bapak bekerja di perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh?
12. Apa saja kendala yang ditemui ibu/bapak dalam bekerja sebagai pustakawan di perpustakaan UIN Ar-Raniry?



LAMPIRAN IV

DOKUMENTASI HASIL PENELITIAN







