

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NONFISIK TERHADAP
MOTIVASI KERJA PUSTAKAWAN PADA UPT
PERPUSTAKAAN UIN AR-RANIRY**

SKRIPSI

Diajukan Oleh

LIDIANA RIZKI

Mahasiswi Fakultas Adab dan Humaniora

S1 Ilmu Perpustakaan

Nim : 531202915



**FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
DARUSSALAM – BANDA ACEH
2017M/1437H**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NONFISIK TERHADAP MOTIVASI KERJA
PUSTAKAWAN PADA UPT. PERPUSTAKAAN UIN AR-RANIRY**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Adab dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh
Sebagai Beban Studi Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
dalam S1-Ilmu Perpustakaan**

Oleh

Lidiana Rizki

NIM. 531202915

Mahasiswa Fakultas Adab dan Humaniora

Prodi S1-Ilmu Perpustakaan

Disetujui oleh:

Pembimbing I



Dr. Muhammad Nasir, M.Hum

Nip: 196601131994021002

Pembimbing II



Nurrahmi, S.Pd.I., M.Pd

Nip: 197902222003122 001

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

Telah Dinilai Oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry, Dinyatakan Lulus dan Diterima Sebagai Tugas Akhir Penyelesaian Program Sarjana (S-1) Dalam Ilmu Perpustakaan

Pada Hari/Tanggal

Rabu, 08 Februari 2017
05 jumadil – Awwal 1438

Di

Darussalam – Banda Aceh

Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi

Ketua



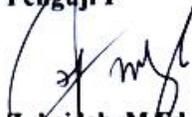
Dr. Muhammad Nasir, M.Hum
NIP. 196601131994021002

Sekretaris



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

Penguji I



Zubaidah, M.Ed
NIP. 197004242001122001

Penguji II



Mukhtaruddin, M.LIS
NIP. 19771115 2009121001

Mengetahui,

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




Syarifuddin, MA., Ph.D
NIP. 19700101 199703 1 005

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lidiana Rizki

Nim : 531202915

Prodi/Jurusan : S-1 Ilmu Perpustakaan

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Motivasi Kerja Pustakawan Pada UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah ini adalah asli 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.

Banda Aceh, 30 Januari 2017

Saya membuat pengakuan



(Lidiana Rizki)

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah swt dengan Rahmat dan Hidayah-Nyalah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam penulis sanjungkan kepada Junjungan Alam Nabi Besar Muhammad saw yang telah membawa perubahan yang maha dahsyat dari alam jahiliyah kepada alam yang berilmu pengetahuan.

Alhamdulillah dengan petunjuk dan hidayah-Nya, penulis telah selesai menyusun sebuah skripsi untuk memenuhi dan melengkapi syarat-syarat guna mencapai gelar sarjana pada prodi S1 Ilmu Perpustakaan Fakultas Adab dan Humanioran UIN Ar-Raniry Banda Aceh, dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Motivasi Kerja Pustakawan pada UPT Perpustakaan UIN Ar-RAniry”**.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Dr.Muhammad Nasir, M.Hum selaku pembimbing I dan Ibu Nurrahmi, M.Pd selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan waktu, semangat dan ilmu dalam menyelesaikan karya tulis ini.

Terima kasih kepada Dekan Fakultas Adab dan Humaniora Bapak Syarifuddin, M.A, Ph.D dan seluruh jajarannya. Ucapan terima kasih kepada ketua dan sekretaris prodi S1 Ilmu Perpustakaan, serta semua dosen yang telah mendidik penulis selama ini, kemudian kepada seluruh karyawan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Terima kasih juga penulis ucapkan kepada Bapak Drs. Khatib A. Latief, M. LIS, selaku Kepala UPT. perpustakaan UIN Ar-raniry yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian. Penulis juga menyampaikan terimakasih kepada staf-staf di

UPT. perpustakaan UIN Ar-Raniry yang telah bersedia bekerjasama dan membantu penulis dalam mengumpulkan data selama melakukan penelitian di UPT perpustakaan UIN Ar-Raniry.

Ucapan terima kasih sebesar-besarnya yang tak terhingga penulis hanturkan kepada Ayahanda tercinta Ridwan dan Ibunda tercinta Sumarni, yang telah membesarkan dan memberi kasih sayang, semangat, doa dan dukungan, sehingga penulis dapat menyelesaikan studi ini. Rasa terima kasih juga penulis ucapkan kepada kakak tersayang Desi Rina Wati A.Md.Keb yang telah memberi semangat dan menjadi teman dalam berbagi suka dan duka. dan Adik-adikku Risa Yana, dan Mahdika Sentosa serta seluruh keluarga besar yang tidak mungkin disebutkan satu persatu, karena motivasi, dukungan dan doa merekalah penulis dapat menyelesaikan karya tulis ini.

Terima kasih juga penulis ucapkan kepada teman-teman seperjuangan Lisda Wani, S.Pd, Hidayati, S.H, Khairunnisa S.IP dan trimakasi juga penulis ucapkan kepada Kak Fitri Maghfirah, S.IP, Kak Nova Yanti, S.IP, Kak Elly Armanusah, S.IP, Masyitah, S.IP, yang telah meluangkan waktunya untuk memberi motivasi kepada penulis, serta seluruh Kawankawan seperjuangan S1 Ilmu Perpustakaan angkatan 2012 khususnya Unit 03, yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Terima kasih yang sebesar-besarnya untuk semua pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini yang tidak mungkin disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu saran dan kritikan yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi penyempurnaannya di masa yang akan datang. Akhir kata penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat terutama bagi penulis sendiri dan bagi para pembaca dan semua pihak yang membutuhkannya, Aamiin.

Banda Aceh

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
ABSTRAK	viii
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
E. Penjelasan Istilah	6
BAB II : KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI	9
A. Kajian Pustaka	9
B. Lingkungan Kerja Nonfisik.....	12
1. Pengertian Lingkungan Kerja Nonfisik	12
2. Unsur-Unsur Lingkungan Kerja Nonfisik.....	14
C. Motivasi Kerja.....	18
1. Pengertian Motivasi kerja.....	18
2. Teori-teori Motivasi Kerja.....	19
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi kerja.....	20
D. Pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Motivasi Kerja	22
BAB III: METODE PENELITIAN.....	24
A. Rancangan Penelitian	24
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	25
C. Hipotesis.....	25
D. Populasi Dan Sampel	26
E. Validitas dan Reliabilitas	27
F. Teknik Pengumpulan Data	29
G. Teknik Analisis Data	31
BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	36
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	36
1. Lingkungan Kerja Nonfisik	36
2. Pengelola Perpustakaan	37
B. Hasil Penelitian	39
C. Pembahasan	47

BAB V: PENUTUP	49
A. Kesimpulan	49
B. Saran	50

DAFTAR PUSTAKA	51
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Analisi Data Angket

Tabel 3.2 Indikator Variabel

Tabel 4.1 Nama-Nama Kepala Perpustakaan

Tabel 4.2 Bagan Struktur Organisasi

Tabel 4.3 Personalia Pengelola Perpustakaan UIN Ar-Raniry Tahun 2017

Tabel 4.4 Rangkuman Hasil Uji Validitas

Tabel 4.5 Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.6 Tabel Perhitungan Korelasi antara variabel X dan Y

Tabel 4.7a Variables Entered/Removed^b

Tabel 4.7b Model Summary

Tabel 4.7c ANOVA^b

Tabel 4.7d Coefficients^a

Tabel 4.8 Interpretasi indeks Korelasi

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Keterangan Pembimbing Skripsi
- Lampiran 2 : Surat izin Mengadakan Penelitian dari Dekan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry Banda Aceh
- Lampiran 3 : Surat izin mengadakan penelitian dari Perpustakaan UIN Ar-Raniry
- Lampiran 4 : Surat keterangan telah melakukan penelitian dari Perpustakaan UIN Ar-Raniry
- Lampiran 5 : Angket
- Lampiran 6 : Tabel jawaban Angket
- Lampiran 7 : Hasil Uji Validitas N=5
- Lampiran 8 : Hasil Uji Reliabilitas N=3
- Lampiran 9 : Hasil Uji Validitas N=16
- Lampiran 10 : Hasil Uji reliabilitas N=16
- Lampiran 11 : Hasil Koefisien Korelasi,Uji Regresi Linear sederhana
- Lampiran 12 : Daftar riwayat hidup

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Motivasi Kerja Pustakawan Pada UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry”. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja nonfisik terhadap motivasi kerja pustakawan pada UPT perpustakaan UIN Ar-Raniry. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja nonfisik terhadap motivasi kerja pustakawan pada UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian populasi. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan angket. Dengan jumlah populasinya sebanyak 16 orang pustakawan. Teknik analisis data menggunakan rumus *Regresi Linier*. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan *Regresi Linier* yaitu $Y = a + bX$, untuk konstanta $a = 14,634$ dan konstanta $b = 0,477$, sedangkan skor instrumen untuk variabel (X) sebanyak 8. Dengan demikian, persamaan regresi dapat ditulis $Y = 14,634 + 0,477 (8)$. Pembuktian hipotesis menghasilkan nilai $F_{hitung} (5,816) > F_{tabel} (4,60)$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja nonfisik (variabel X) berpengaruh terhadap motivasi kerja pustakawan (variabel Y). Sedangkan, nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,293 yang berarti kontribusi lingkungan kerja nonfisik sebesar 29,3% terhadap motivasi kerja pustakawan, artinya pengaruh yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja nonfisik terhadap motivasi kerja pustakawan adalah sedikit. Dengan kata lain, 70,7% motivasi kerja pustakawan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perpustakaan perguruan tinggi merupakan perpustakaan yang berada dalam lingkungan perguruan tinggi dan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari dunia pendidikan. Perpustakaan perguruan tinggi dijalankan oleh beberapa orang pustakawan dalam melayani mahasiswa dan pembaca atau peminat buku. Pustakawan dituntut untuk melayani mahasiswa dengan baik serta mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Untuk menghasilkan kinerja yang optimal, perpustakaan melakukan berbagai cara agar meningkatnya motivasi kerja pustakawan, yaitu dengan menyediakan beberapa aspek penunjang seperti anggaran, sarana dan prasarana yang memadai, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi pustakawan. Oleh karena itu, lingkungan kerja menjadi aspek yang perlu diperhatikan dengan baik, karena sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja pustakawan dan pengembangan perpustakaan.¹

Lingkungan kerja merupakan Lingkungan dimana pustakawan melakukan pekerjaan sehari-hari, lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman, nyaman dan memungkinkan pegawai bekerja dengan optimal. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja pustakawan. Lingkungan kerja menjadi faktor pendorong dan pendukung pustakawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sebab lingkungan kerja merupakan suatu tempat bagi

¹Lasa HS, *Manajemen Perpustakaan*, (Yogyakarta: Gama Media, 2005), hlm. 58-6

pustakawan untuk mengerjakan pekerjaannya. Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja fisik ialah semua keadaan yang berbentuk fisik dan terdapat di sekitar tempat kerja dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung dan tidak langsung. Lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan atasan dengan bawahan.²

Adapun menurut Astriani lingkungan nonfisik meliputi unsur-unsur seperti hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja sejawat, jabatan dan pengawasan.³ Selanjutnya Nitisemito menjelaskan lingkungan kerja non fisik juga mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama di perusahaan.⁴ Wulan juga mengemukakan faktor lingkungan kerja nonfisik ialah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerjasama antar kelompok, dan kelancaran komunikasi.⁵

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja nonfisik adalah salah satu hal yang penting

²Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2001), hlm. 31

³Astriani Rizki, "Pengaruh Tata Ruang Kantor dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi" (Skripsi, Universitas Negeri Malang, 2007), diakses melalui situs: <http://karya.ilmiah.um.ac.id/index.php/manajemen/view/4016.pdf>, pada tanggal 2 Maret 2016

⁴Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Ghalia, 2000), hlm.139

⁵Wulan Lucky, "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja" (Skripsi, Universitas Diponegoro Semarang, 2011), diakses melalui situs: http://eprints.undip.ac.id/26826/1/MSDM_Lucky%29.pdf, pada tanggal 1 Maret 2016

di perpustakaan untuk meningkatkan motivasi serta kinerja pustakawan, perlu ditunjang oleh lingkungan kerja nonfisik yang baik dan nyaman di perpustakaan. Seluruh pihak yang terdapat di perpustakaan juga dituntut saling memahami satu sama lain dalam bekerja, melakukan interaksi dan proses pelayanan perpustakaan.

Dengan demikian lingkungan kerja nonfisik yang dapat berupa interaksi antara pimpinan/kepala dengan pustakawan, sesama rekan kerja/pustakawan, serta pustakawan dengan pemustaka dalam lingkungan perpustakaan. Hal tersebut, tidak dapat dipisahkan karena secara tidak langsung akan mempengaruhi motivasi kerja dan tingkat kepuasan kerja pustakawan.

Menurut Buchari Zainun motivasi dapat diartikan sebagai gambaran hubungan antara harapan dan tujuan.⁶ Bila seseorang termotivasi maka 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, maka hal yang perlu dilakukan adalah memberikan dorongan agar para pustakawan dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan perpustakaan. Salah satunya melalui pemberian motivasi kepada pustakawan, karena dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, maka akan timbul semangat kerja pada diri pegawai yang nantinya akan menciptakan produktivitas kerja yang baik, dan sebaliknya, hal yang buruk akan terjadi apabila motivasi karyawan yang

⁶ Buchari Zainun, *Manajemen dan Motivasi*, (Jakarta: Bina Aksara, 1986), hlm. 17

rendah tidak segera ditangani dengan baik, maka nantinya akan berpengaruh pula terhadap menurunnya semangat kerja.⁷

Menurut Sudarmo motivasi kerja setiap orang berbeda-beda, ada yang karena ingin memenuhi kebutuhan fisik, ada yang karena kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri ataupun kebutuhan aktualisasi diri sehingga motivasi dan aktivitasnya pun berbeda.⁸

Motivasi kerja setiap orang berbeda-beda, ada yang karena kebutuhan fisik, keamanan, sosial, dan kebutuhan harga diri, kebutuhan manusia paling dasar adalah kebutuhan fisik yaitu kebutuhan makan, tempat tinggal, individu yang berada pada tingkatan ini membutuhkan keamanan, seperti lingkungan yang aman, bebas dari kejahatan yang mengancam fisik, kebutuhan dasar dan sosial ini membutuhkan suatu penghargaan dari orang lain, dan pemenuhan diri dari pengembangan potensi yang dimiliki.

Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan di perpustakaan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, pustakawan terlihat lesu dan tidak bersemangat dalam berinteraksi antar sesama rekan kerja. Pustakawan juga terkesan kurang termotivasi untuk melaksanakan tugasnya. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis ingin mengetahui **“Pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Motivasi Kerja Pustakawan Pada UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry”**.

⁷Riswanto, *Pustakawan Sebagai Media Pendidikan Bangsa*, (Bandung: Kreasi Ilmu, 2001), hlm. 208

⁸Sudarmo, *Dasar-dasar Motivasi dalam Lingkungan Kerja*, (Jakarta: Ghalia Indonesia), hlm. 25

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah lingkungan kerja nonfisik berpengaruh terhadap motivasikerja pustakawan pada UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja nonfisik terhadap motivasikerja pustakawan pada UPT perpustakaan UIN Ar-Raniry.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis
 - a. Hasil penelitian ini dapat memperkaya kajian tentang pengaruh lingkungan kerja nonfisik terhadap motivasi kerja pustakawan
 - b. Memberikan masukan kepada pihak Perpustakaan UIN Ar-Raniry mengenai kondisi lingkungan kerja yang baik
2. Manfaat praktis
 - a. Sebagai bahan masukan bagi Perpustakaan UIN Ar-Raniry agar dapat menciptakan lingkungan kerja nonfisik yang kondusif untuk meningkatkan motivasi kerja pustakawan.
 - b. Sebagai bahan rujukan bagi peneliti berikutnya yang mengangkat topik yang serupa dalam penelitian ini.

E. Penjelasan Istilah

Agar tidak terjadi kekeliruan dalam memahami isi skripsi ini, maka penulis merasa perlu memberikan beberapa penjelasan dari judul tersebut. Adapun istilah yang perlu penulis jelaskan adalah sebagai berikut:

a. Lingkungan Kerja Nonfisik

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan kantugasnya. Menurut Sihombing dalam penelitian Herman, lingkungan kerja nonfisik mencakup antara lain: Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan dan hubungan antara sesama pegawai.⁹ Lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan atasan dengan bawahan.¹⁰

Adapun lingkungan kerja nonfisik yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan emosional di lingkungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan atasan dengan bawahan yang terjadi di perpustakaan UIN Ar-Raniry.

b. Motivasi Kerja Pustakawan

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

⁹ Sedarmayanti, *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, (Bandung: Mandar Maju, 2009), hlm.26

¹⁰ Sedarmayanti, *Pengembangan Kepribadian Pegawai...*, hlm. 27

diarahkan pada upaya yang nyata, seperti: tanggungjawab.¹¹ Malayu Hasibuan juga mengemukakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.¹² Indikator motivasi menurut Molan dan Hassibuan adalah sebagai berikut: kematangan pribadi, keinginan dan harapan pribadi, kelelahan dan kebosanan, kepuasan kerja, lingkungan pekerjaan, rasa aman, penghargaan (reward), pembayaran atau gaji.¹³

Menurut Undang-Undang Perpustakaan pasal 1 no. 8 mengatakan pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan /atau pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengolahan dan pelayanan perpustakaan.¹⁴ Pustakawan yang penulis maksud dalam penelitian ini adalah pengelola perpustakaan pada UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry yang berlatar belakang pendidikan atau yang telah mendapatkan pelatihan dibidang ilmu perpustakaan.

¹¹Hamzah B. Uno, *Teori dan Motivasi...*, hlm. 112

¹²Malayu Hassibuan, *Manajemen Sumber daya Manusia*,(Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hlm. 143

¹³Malayu Hassibuan, *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*,(Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm. 103

¹⁴Perpustakaan Nasional RI, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan*, (Jakarta: Perpustakaan Nasional RI, 2008), hlm. 3-4 .

Adapun motivasi kerja pustakawan yang penulis maksud dalam penelitian ini adalah suatu dorongan atau proses yang dilakukan untuk menggerakkan pengelola perpustakaan baik staf administrasi, sirkulasi, agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya yang nyata, yang meliputi kematangan pribadi, keinginan dan harapan pribadi, kelelahan dan kebosanan, kepuasan kerja, lingkungan pekerjaan, rasa aman, penghargaan (reward), pembayaran atau gaji di perpustakaan UIN Ar-Raniry.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

Berdasarkan penelusuran penulis dari beberapa literatur dan penelitian sejenis yang pernah dilakukan, terdapat beberapa perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya. Penelitian pertama dilakukan oleh Robby Alam Fath mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja” (Studi Karyawan Hotel Bintang Dua di Yogyakarta) pada tahun 2015. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan hotel bintang dua Yogyakarta.

Dalam penelitian ini, terdapat tiga variabel yaitu Lingkungan Kerja Nonfisik (X), Karakteristik Pekerjaan (Z) dan Kepuasan Kerja (Y). Penelitian ini dikategorikan dalam penelitian *asosiatif causal*, dengan instrumen penelitian berupa kuesioner. Penelitian ini adalah penelitian populasi dengan jumlah responden sebanyak 210 responden. Uji validitas instrumen menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* sedangkan uji reliabilitasnya menggunakan *Cronbach Alpha*. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Uji hipotesis menggunakan uji regresi sederhana. Hasil penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja nonfisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

karyawan hotel Bintang dua di Yogyakarta.¹

Penelitian kedua dilakukan Eldaa Cintia mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Kinerja Karyawan Pada KPPN Bandung 1” pada tahun 2011. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh lingkungan kerja nonfisik terhadap kinerja karyawan di KPPN Bandung 1. Penelitian ini bersifat deskriptif pendekatan kuantitatif dengan menggunakan *regresi linier* berganda SPSS versi 16.0 sebagai alat ukur statistik. Uji hipotesis menggunakan uji regresi sederhana.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu lingkungan kerja nonfisik sebagai variabel X dan kinerja karyawan sebagai variabel Y. Penelitian terhadap 45 responden menunjukkan bahwa 42,8% dari lingkungan kerja nonfisik seperti hubungan kerja atasan dan bawahan atau antar sesama karyawan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa 72,1 % lingkungan kerja nonfisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan, lingkungan kerja nonfisik berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan di Bandung KPPN 1.²

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah seluruhnya membahas masalah lingkungan kerja nonfisik. Penelitian yang

¹Robby Alam Fath, “Pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja” (Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta, 2015), diakses melalui situs: http://Eprints.Uny.Ac.Id/28187/1/Robbyalamfath_10408144018.Pdf. Pada tanggal 02 Juni 2016.

²Eldaa Cintia, “Pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Kinerja Karyawan pada KPPN Bandung 1” (Skripsi, Universitas Telkom Bandung, 2015), diakses melalui situs: <https://Openlibrary.Telkomuniversity.Ac.Id/Pustaka/Files/107407/Jurnal-Eproc/Pengaruh-Lingkungan-Kerja-Nonfisik-terhadap-Kinerja-Karyawan-pada-Kppn-Bandung-1.pdf>. pada tanggal 02 Juni 2016.

dilakukan oleh Eldaa Cintia ini memiliki persamaan dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu keduanya merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini bersifat deskriptif pendekatan kuantitatif dengan menggunakan regresi linier sederhana, teknik uji reliabilitas yang digunakan teknik *Cronbach's Alpha* menggunakan SPSS 16.0. Adapun perbedaannya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Robby Alam Fath terdapat tiga variabel lingkungan kerja nonfisik (X) Karakteristik Pekerjaan (Z) dan Kepuasan Kerja (Y), dan uji validitas instrumen menggunakan Confirmatory Factor Analysis.

Berdasarkan penelitian di atas membuktikan bahwa penelitian yang penulis lakukan berbeda dengan penelitian sebelumnya dan belum pernah diteliti khususnya di banda Aceh.

A. Lingkungan Kerja Nonfisik

1. Pengertian Lingkungan kerja Nonfisik

Lingkungan kerja berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di tempat kerja. Lingkungan kerja adalah segala kondisi yang berada di sekitar karyawan yang dihubungkan dengan terjadinya perubahan psikologis dalam diri karyawan yang bersangkutan.³

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.⁴ Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seseorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan menurun. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif akan menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja dan meningkatkan semangat kerja yang tinggi.

³Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000), hlm. 105

⁴Sedarmayani, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2000), hlm. 21

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan atau pegawai baik berupa fisik ataupun nonfisik yang nantinya akan mempunyai pengaruh terhadap gairah kerja karyawan.⁵

Lingkungan kerja nonfisik disebut sebagai lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat nonfisik. Lingkungan kerja yang seperti ini tidak dapat ditangkap dengan panca indera manusia. Akan tetapi, lingkungan kerja nonfisik ini dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan dengan atasan maupun dengan sesama pekerja.⁶ Menurut Sunyoto hubungan rekan kerja dalam lingkungan kerja nonfisik dibagi menjadi dua yaitu hubungan individu dan hubungan kelompok

1. Hubungan individu diperoleh seorang karyawan yang datangnya dari atasan maupun rekan-rekan kerja
2. Hubungan kelompok sebuah kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih yang memiliki kesamaan dalam hal minat, dan kemampuan yang sama.⁷

Membina hubungan yang baik dengan pimpinan/ kepala dan antar sesama rekan kerja, harus dilakukan karena pustakawan saling membutuhkan antar satu dengan yang lainnya. Sama halnya di Perpustakaan, dan atasan perlu meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan sesama rekan kerja, dan pengelolaan hubungan kerja dan

⁵Edy Sutrisno, *Penelitian Lingkungan Kerja*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), hlm.118

⁶Wursanto, *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, (Yogyakarta: Andi Offset 2009), hlm. 21

⁷Suyoto, *Prilaku dalam Organisasi*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2012), hlm. 144

pengendalian emosional di tempat kerja itu sangat penting diperhatikan karena memberikan dampak terhadap prestasi kerja pustakawan.

2. Unsur-Unsur Lingkungan Kerja Nonfisik

Menurut Mangkunegara dan Prabu lingkungan kerja nonfisik adalah semua aspek fisik psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas.⁸ Kondisi yang diciptakan terkait dengan lingkungan kerja nonfisik meliputi suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan, sesama rekan kerja dan pengendalian diri.⁹ Lingkungan kerja nonfisik merupakan bentuk kerjasama antara dua pihak atau lebih yang membentuk suatu ikatan kerjasama atas dasar kesepakatan dan rasa saling membutuhkan dan meningkatkan bidang usaha tertentu, atau tujuan tertentu, sehingga dapat memperoleh hasil kerja yang baik.¹⁰

Dengan demikian, di dunia perpustakaan lingkungan kerja nonfisik adalah kondisi lain dari lingkungan kerja fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja pustakawan yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

Adapun penjelasan dari beberapa unsur lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut:

⁸Mangkunegara dan Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), hlm. 105

⁹Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia*, hlm. 140

¹⁰Ari Rahmat Hakim, *Tinjauan Umum Tentang Kemitraan*, (Online) di akses melalui web <http://www.damandiri.or.id/file/arirahmathakimundipbab2a.pdf>. Pada tanggal 29 November 2016.

a). Hubungan Atasan dengan Bawahan

Menurut Hariandja penyampaian informasi dari pimpinan ke bawahan bisa meliputi banyak hal seperti tugas-tugas yang harus dilakukan bawahan, kebijakan organisasi, tujuan yang ingin dicapai dan adanya perubahan-perubahan kebijakan.¹¹ Adapun menurut pendapat Umar, yang menyatakan bahwa komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan biasanya digunakan untuk mencari dan mendapatkan informasi tentang aktivitas-aktivitas dan keputusan-keputusan yang meliputi, laporan pelaksanaan kerja, usulan anggaran, saran-saran yang menyangkut pelaksanaan tugas, pendapat-pendapat serta keluhan dalam pekerjaan.¹² Adapun hubungan atasan dengan bawahan terjadi saat atasan memberikan tugas atau perintah untuk dikerjakan oleh bawahannya.

Hubungan komunikasi yang terjalin dengan lancar dan baik, akan dapat memberikan keuntungan terhadap semua pihak yang terkait dan pekerjaanpun dapat terselesaikan sesuai dengan yang ditargetkan. Dalam suatu hubungan kerja antara atasan dengan bawahan harus saling menjaga etika, serta menghargai satu sama lain agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda dalam menggerakkan, menjalankan, mengendalikan organisasi dalam rangka melaksanakan misi melalui beberapa kebijakan untuk mencapai tujuan organisasi.¹³

¹¹Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia.....*, hlm. 298

¹²Umar Husein, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2008), hlm.28

¹³Sutarno, *Peran Pemimpin dalam Motivasi*, (Malang: Sagung Seto, 2006), hlm. 59

Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat kedua belah pihak antara atasan dan bawahan dapat saling meningkatkan kinerjanya, hubungan antar atasan dengan bawahan perlu adanya kerjasama dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sikap bersahabat yang diciptakan atasan akan menjadikan pegawai lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi pegawai.

b). Hubungan Kerja antar Pegawai

Dalam suatu hubungan kerja antar pegawai dalam lingkungan kerja merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan sebab yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kinerja pegawai. Situasi lingkungan dalam menyelesaikan pekerjaan dan interaksi antar karyawan demi untuk menciptakan kelancaran kerja. Menurut Hariandja hubungan antar karyawan adalah hubungan kesamping antar karyawan dengan tingkat yang sama dalam organisasi tetapi mereka mempunyai tugas yang berbeda. Menjalin hubungan yang baik dan harmonis sesama pegawai merupakan sarana untuk dapat lebih meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai.¹⁴ Untuk menciptakan suatu tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau instansi, maka harus terdapat adanya kerjasama yang baik antar sesama pegawai/pekerja, maupun antar bawahan dengan atasan. Sebab dengan demikian akan menambah suasana yang harmonis dalam sebuah kegiatan organisasi, sehingga pekerjaan yang diberikan oleh atasan tidak menjadi sebuah beban bagi pustakawan.

Dapat disimpulkan bahwa dalam menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik yaitu dengan menciptakan hubungan atau interaksi antar pegawai yang

¹⁴ Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia ...*, hlm. 299

baik, agar suasana kerja yang tercipta akan lebih nyaman dan harmonis sehingga pegawai akan lebih semangat dalam meningkatkan kinerjanya. Hubungan kerja yang baik antara yang satu dengan yang lain dapat meningkatkan semangat kerja bagi pustakawan, dimana mereka saling bekerja sama atau saling membantu dalam menyelesaikan satu pekerjaan.

Perpustakaan pada umumnya perlu memperhatikan unsur sumber daya manusia dalam pengelolaannya. Menurut Sutarno, unsur sumber daya manusia meliputi beberapa hal yang harus diperhatikan antara lain meliputi: pendidikan, kemampuan, keterampilan, pengalaman.¹⁵ Untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif, maka salah satu faktor yang harus diperhatikan di perpustakaan adalah lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi terbentuknya potensi sumber daya manusia (karyawan). Sumber daya manusia di perpustakaan adalah semua tenaga kerja atau karyawan yang bekerja di perpustakaan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting di perpustakaan, karena memiliki tenaga dan *skill* yang tinggi yang sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan perpustakaan.

Dalam penelitian ini unsur-unsur lingkungan kerja Nonfisik yang diteliti adalah meliputi hubungan atasan dengan bawahan, hubungan kerja antar pegawai yang terdapat di perpustakaan UIN Ar-Raniry.

¹⁵Sutarno, *Manajemen Perpustakaan, Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Sagung Seto, 2004), hlm. 161

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau penggerak. Motivasi sebagai kesediaan karyawan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual.¹⁶ Sedangkan Menurut Hasibuan motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan perpustakaan.¹⁷ Motivasi juga merupakan sebagai suatu keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan pada pencapaian hasil-hasil tertentu.¹⁸ Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan dalam diri seseorang untuk berperilaku tertentu dalam melakukan pekerjaannya agar tercapai tujuan yang sesuai dengan sasaran organisasi maupun sasaran pribadi. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar prilakunya dapat diarahkan pada upaya yang nyata, seperti: tanggung jawab.¹⁹

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh pustakawan diiringi dengan motivasi. Hal ini dikarenakan motivasi mampu menggerakkan, mengarahkan dan menjaga tindakan seseorang dalam bekerja sehingga tujuan yang akan dicapai terwujud.

¹⁶ Molan B, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT Indeks, 2003), hlm. 107.

¹⁷ Hasibuan, *Manajemen Organisasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hlm. 92

¹⁸ Nimran U, *Perilaku Organisasi*, (Surabaya: Citramedia, 1997), hlm. 23

¹⁹ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Peengukurannya (Analisis di bidang Pendidikan)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hlm.112

Dengan adanya motivasi kerja yang baik, pustakawan akan bekerja dan melakukan tugasnya secara maksimal, mereka bekerja bukan karena paksaan dari pimpinan tetapi atas kesadaran sendiri dan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

2. Teori-Teori Motivasi

Teori motivasi dikelompokkan atas dua bagian, yaitu: teori kepuasan (*content theory*) dan teori proses (*process theory*). Mirwan menyatakan dalam teori kepuasan yang menjadi fokus pembahasan adalah kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja seseorang. Sedangkan dalam teori proses terfokus pada cara menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan pimpinan.²⁰ Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh sesuatu kekuatan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi.

Seseorang harus memiliki pandangan atau persepsi tentang besarnya kemungkinan keberhasilan mencapai tujuan atau hasil kerja. Semakin besar pengharapan yang ada dalam benak seseorang maka akan semakin tinggi pula motivasi yang akan dimilikinya.²¹

Motivasi yang telah dijabarkan di atas penulis mengambil kesimpulan bahwa motivasi pustakawan perlu untuk menggerakkan kemauan, dengan adanya kemauan sudah pasti terbentuk kemampuan dan keyakinan yang ada dalam diri

²⁰ Mirwan Amin, *Efektivitas Motivasi ...*, hlm. 33

²¹ Nirman, *Prilaku Organisasi ...*, hlm. 38

seseorang dalam mencapai hasil yang diinginkan, tergantung pada kuatnya motivasi pustakawan dalam membentuk keahlian dan keterampilan, dan dapat membagi waktunya untuk berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dalam mengerjakan kewajibannya dan bekerja untuk mencapai tujuan yang dijalankan seorang pustakawan.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas dua faktor intrinsik yang berasal dari dalam diri karyawan dan faktor ekstrinsik yang berasal dari luar karyawan. Adapun Faktor intrinsik yang mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang tersebut menurut Molan antara lain:

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.

b). **Keinginan dan Harapan Pribadi**

karyawan akan lebih bergairah bekerja bila keinginannya untuk promosi mendapat tanggapan baik dari organisasi. Dia akan lebih rajin lagi apabila harapan pengembangan karier 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**

karyawan yang berada pada tingkat kelelahan dan kebosanan, akan memperlihatkan gejala-gejala turunnya produktivitas kerja dan mulai terjadi berbagai kesalahan, kelelahan, kebosanan dalam pekerjaan. Sedangkan cara terbaik untuk mengatasi kelelahan dan kebosanan adalah dengan motivasi berupa pemberian waktu istirahat yang cukup, menghindari mereka dari bekerja secara rutin, tetapi melakukan pergiliran dalam melakukan tugas.

d). Kepuasan Kerja

Pada umumnya, seorang pegawai 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.²²

Selain faktor intrinsik di atas, terdapat beberapa faktor ekstrinsik yang berasal dari luar diri karyawan yang juga dapat mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja, menurut Malayu Hassibuan, antara lain:

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 pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Tetapi lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengat, 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 karyawan untuk bekerja maksimal juga akan bertambah.

c. Penghargaan (*reward*)

Penghargaan dapat memberikan motivasi dalam bekerja. Dengan adanya pemberian penghargaan (*reward*) bagi karyawan berprestasi atau yang berdedikasi tinggi terhadap perusahaan akan termotivasi karyawan 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 karyawan sudah cukup atau bahkan lebih tinggi dari harapannya, motivasi kerjanya juga akan semakin tinggi dalam mencapai tujuan perusahaan.²³

²²Molan B, *Perilaku Organisasi...*, hlm. 69

²³Malayu Hassibuan, *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), hlm. 103

C. Pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Motivasi Kerja

Tinggi rendahnya motivasi kerja seorang karyawan tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Lyman menyatakan bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan dalam lingkungan kerja yaitu:

1. Karakteristik individu yang meliputi minat, sikap pada diri masing-masing sikap pada pekerjaan, kebutuhan akan prestasi, rasa aman dan sosial.
2. Karakteristik pekerjaan yang meliputi tingkat kepuasan kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan dan jenis pekerjaan
3. Karakteristik situasi kerja meliputi lingkungan yang menyangkut hubungan sesama karyawan dan hubungan dengan atasan serta kultur organisasi.²⁴

Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh Revi Rezita dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Bank Jatim Cabang Utama Surabaya. Hal ini terlihat dari rata-rata skor motivasi kerja sebesar 4,25 yang berada pada kategori sangat setuju, sedangkan variabel lingkungan kerja memiliki nilai rata-rata skor sebesar 3,77 yang berada pada kategori setuju atau baik. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Moh. Mujib

²⁴Lezita, "Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan," (Institut Pertanian Bogor, 2010). (online) diakses melalui situs web: <http://Ejournal-Unesa.core.ac.uk/pdf/32359212.pdf>. 1 Maret 2017.

Khoiri pada tahun 2010 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.²⁵

Hal ini akan menunjukkan bahwa untuk mengelola sumber daya manusia perusahaan akan terus menerus meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan juga menciptakan kondisi lingkungan kerja senyaman mungkin. Karyawan membutuhkan kenyamanan kerja, bukan hanya karena gaji yang tinggi. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang memberikan rasa nyaman bagi karyawan untuk melaksanakan aktivitas sesuai dengan keinginan karyawan, hal ini akan membuat motivasi mereka semakin tinggi.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja nonfisik dan motivasi kerja karyawan saling berhubungan, dimana terdapat hubungan yang saling mempengaruhi antara keduanya salah satu faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja menjadi faktor pendorong dan pendukung puskawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sebab lingkungan kerja merupakan suatu tempat bagi karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya.

²⁵Revi Rezita, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan" (Skripsi, Bank Jatim Cabang Utama Surabaya), diakses melalui situs web:<http://Ejournal.Unesa.ac.id/article/12366/55/article.pdf>. 28 November 2016.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian untuk menggambarkan suatu kondisi atau peristiwa secara sistematis, aktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan atau fenomena yang diselidiki dengan menggunakan perhitungan statistik.¹ Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang sarat dengan nuansa angka-angka dalam teknik pengumpulan data angka-angka di lapangan. Dalam metode kuantitatif memerlukan bantuan perhitungan ilmu statistik baik statistik deskriptif maupun statistik inferensial yang menggunakan rumus-rumus statistik non-parametrik. Kesimpulan hasil penelitian pun berupa hasil perhitungan yang bersifat menggambarkan atau hasil jalinan variabel.²

Alasan penulis menggunakan penelitian kuantitatif dalam penelitian ini adalah karena berdasarkan analisis lingkungan kerja nonfisik terhadap motivasi kerja yang akan menghasilkan data-data berupa angka nantinya akan dianalisis dengan analisis regresi. Metode kuantitatif yang peneliti gunakan di sini adalah penelitian bersifat asosiatif karena penelitian ini menanyakan pengaruh antara dua variabel yang dapat dilihat berdasarkan hipotesis sementara pada penelitian ini.

¹Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hlm. 10.

²Elvinaro Ardianto, *Metode Penelitian Untuk Public Relations: Kuantitatif dan kualitatif*, (Bandung: Simbiosis Rekatama Media, 2010), hlm. 47.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry yang beralamat di Jl. Syech Abdul Rauf KOPELMA Darussalam Banda Aceh. Adapun waktu penelitian dihitung sejak observasi awal perencanaan penelitian sejak bulan Juni 2016 sampai dengan Januari 2017. Alasan penulis meneliti di perpustakaan tersebut, karena hubungan atau interaksi antar sesama pustakawan ataupun pustakawan dengan pimpinan terkesan kurang harmonis, serta pustakawan kurang bersemangat dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga peneliti ingin mengetahui apakah lingkungan kerja nonfisik berpengaruh terhadap motivasi kerja pustakawan pada UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry.

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.³

Terdapat dua macam hipotesis yaitu hipotesis penelitian dan hipotesis statistik. Hipotesis penelitian adalah hipotesis yang dibuat atau digunakan dalam suatu penelitian. Sedangkan hipotesis statistik adalah hipotesis yang dibuat untuk menguji hipotesis penelitian. Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

Ha: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja nonfisik terhadap motivasi kerja pustakawan pada UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri Ar-raniry.

³Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 142

H_0 : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja nonfisik terhadap motivasi kerja pustakawan pada UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.

Dalam hipotesis statistik dinyatakan sebagai berikut:

H_a : $\rho \neq 0$, berarti menunjukkan adanya hubungan lebih besar atau lebih kecil dari 0.

H_0 : $\rho = 0$, berarti tidak adanya hubungan.

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek atau dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.⁴

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pustakawan yang ada di perpustakaan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry yang berjumlah 16 orang. Sedangkan sampel adalah bagian suatu subjek atau objek yang mewakili bagian dari populasi.⁵ Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian, penelitian ini merupakan penelitian

⁴*Ibid...*, hlm. 80

⁵M. Pabundu Tika. *Metodelogi Riset Bisnis*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm. 33.

populasi, hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, maka lebih baik diambil semua.⁶

E. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas merupakan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas penelitian menggunakan validitas *konstruk* yaitu dengan menggabungkan skor tiap item dengan skor total.⁷

Adapun pengujian validitas menggunakan analisis item yaitu dengan menggabungkan skor tiap item dengan skor total. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan validitas konstruk (construct validity), karena validitas konstruk memiliki pendekatan yang objektif dan sederhana. Adapun pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan secara statistik dengan menggunakan program *Statistical Package For Social Science* (SPSS) versi 16.0.

Langkah yang penulis lakukan untuk mengukur validitas dengan mengedarkan angket kepada 5 responden (pustakawan) yang termasuk ke dalam populasi penelitian, kemudian menunggu angket sampai selesai diisi, setelah diambil semua selanjutnya peneliti mengumpulkan data hasil pengisian instrumen ke dalam tabel untuk menghitung nilai koefisien korelasi. Dengan demikian nilai r_{tabel} untuk $N=5$ pada taraf signifikan 5% adalah 0,875.

⁶Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian...*, hlm. 54

⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi: mixed methods*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm.168.

Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas (5 Orang Respoden)

No. Soal	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Variabel Lingkungan Kerja Nonfisik (X)	0,877	> 0,875	Item soal valid
2		0,962	> 0,875	Item soal valid
3		0,953	> 0,875	Item soal valid
4		0,962	> 0,875	Item soal valid
5		0,877	> 0,875	Item soal valid
6		0,953	> 0,875	Item soal valid
7		0,962	> 0,875	Item soal valid
8		0,953	> 0,875	Item soal valid
9	Variabel Motivasi Kerja Pustakawan (Y)	0,891	> 0,875	Item soal valid
10		0,891	> 0,875	Item soal valid
11		0,999	> 0,875	Item soal valid
12		0,932	> 0,875	Item soal valid
13		0,932	> 0,875	Item soal valid
14		0,932	> 0,875	Item soal valid
15		0,891	> 0,875	Item soal valid
16		0,932	> 0,875	Item soal valid

(Sumber : Data Primer (diolah), 2017)

2. Reliabilitas

Reliabilitas yaitu instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.⁸ Setelah

⁸*Ibid...*, hlm. 168

dilakukan uji validitas, kemudian dilakukan uji reliabilitas. Reliabilitas yang digunakan adalah reliabilitas *internal consistency*, yaitu dilakukan dengan cara mencoba instrumen sekali saja pada responden, selanjutnya data yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu.⁹ Teknik uji reliabilitas yang digunakan, yaitu teknik *Cronbach's Alpha* menggunakan SPSS 16.0.

Langkah dalam menguji reliabilitas yaitu dengan mengedarkan angket kepada 3 responden (pustakawan), yang termasuk kedalam populasi, kemudian menunggu sampai selesai diisi, setelah diambil semua selanjutnya penulis melakukan pengujian reliabilitas dengan skor total. Kemudian angket tersebut dimasukkan kedalam tabel untuk menghitung variabel dan koefisien alpha. Dengan demikian nilai r_{tabel} untuk $N=3$ pada taraf signifikan 5% adalah 0,959.

Tabel 3.2 Hasil Uji Reliabilitas (3 Orang Responden)

No.	Variabel	Nilai Alpha	r_{tabel}	Keterangan
1.	Variabel Lingkungan Kerja Nonfisik (X)	1,000	0,959	Reliabel
2.	Variabel Motivasi Kerja Pustakawan (Y)	1,000	0,959	Reliabel

(Sumber : Data Primer (diolah), 2017)

F. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan langkah yang sangat penting dalam penelitian, karena itu peneliti harus terampil dalam mengumpulkan data agar

⁹Sugiyono, *Statistika untuk ...*, hlm. 359.

mendapatkan data yang valid. Untuk mengetahuinya teknik yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini adalah melalui penyebaran angket, dan dokumentasi.

1. Angket

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.¹⁰ Jenis angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup. Angket tertutup berupa pertanyaan-pertanyaan yang sudah disediakan jawaban oleh penulis kepada responden. Tujuan penulis membuat angket tertutup adalah agar mudah bagi responden dalam memilih jawaban yang telah disediakan.

Peneliti menyebarkan angket yang berisi masing-masing variabel (lingkungan kerja nonfisik dan motivasi kerja pustakawan), berisi 16 pernyataan yang dijawab oleh responden yang merupakan seluruh pustakawan yang berada di UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry dan langsung dikembalikan saat itu juga setelah diisi. Penyebaran angket sebanyak 16 pernyataan, dilakukan selama satu minggu sejak tanggal 19 sampai dengan 26 Januari 2017. Penyusunan angket mengikuti langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menyusun daftar pertanyaan/pernyataan
2. Merumuskan item-item pertanyaan dan alternatif jawaban. Angket yang digunakan adalah angket tertutup dengan empat alternatif jawaban yaitu: SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju).

¹⁰*Ibid...*, hlm. 142

3. Menetapkan skala penilaian angket

Kemudian angket dianalisis dengan menggunakan pedoman skala likert yaitu digunakan untuk mengukur motivasi kerja. Setiap jawaban pernyataan-pernyataan angket masing-masing diberi skor yaitu: Sangat Setuju (4), setuju (3), tidak setuju (2), sangat tidak setuju (1)

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis merupakan suatu proses dalam memperoleh data ringkasan atau angka ringkasan dengan menggunakan cara atau rumus tertentu. Pengolahan data bertujuan mengubah data mentah menjadi data yang lebih halus sehingga memberi arah untuk mengkaji lebih lanjut. Menurut Burhan, tahapan-tahapan pengolahan data penelitian kuantitatif adalah sebagai berikut :

1). Editing

Editing adalah pengecekan atau pengoreksian data yang telah terkumpul, tujuannya untuk menghilangkan kesalahan-kesalahan yang terdapat pada pencatatan di lapangan dan bersifat koreksi.¹¹ Adapun pengolahan data yang penulis lakukan untuk data angket pada fase *editing* adalah melakukan pemeriksaan angket yang telah diisi oleh responden. Aspek-aspek yang diperiksa antara lain kelengkapan responden dalam mengisi setiap pertanyaan yang diajukan dalam angket. Jika pengisian belum lengkap, penulis dapat meminta responden untuk mengisinya kembali.

¹¹Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*, (Jakarta: Kencana, 2011), hlm. 174.

2). Coding (Pengkodean)

Coding adalah pemberian kode-kode pada tiap-tiap data yang termasuk dalam katagori yang sama. Kode adalah isyarat yang dibuat dalam bentuk angka atau huruf yang memberikan petunjuk atau identitas pada suatu informasi atau data yang akan dianalisis.¹² Adapun pengolahan data angket yang penulis lakukan pada fase *coding* adalah memberikan kode dalam bentuk skor untuk tiap jawaban angket dengan menggunakan pedoman *Skala Likert*.

3). Tabulasi

Menurut Burhan Bungin, tabulasi data merupakan proses pengolahan data yang dilakukan dengan cara memasukkan data ke dalam tabel. Hasil tabulasi data ini dapat menjadi gambaran tentang hasil penelitian, karena data-data yang diperoleh dari lapangan sudah tersusun dan terangkum dalam tabel-tabel yang mudah dipahami maknanya.¹³

Tabel 3.3 Analisis Data Angket

Sampel	X	Y	XY	X ²	Y ²
1					
2					
3					
4					
.....					
6					
N=16	$\sum X =$	$\sum Y =$	$\sum XY =$	$\sum X^2 =$	$\sum Y^2 =$

¹² *Ibid...*, hlm. 174.

¹³ *Ibid...*, hlm. 174.

Analisis data merupakan proses pengorganisasian dan menurut data kedalam pola, katagori, dan satuan uraian dasar sehingga ditemukan jawaban dari tujuan penelitian.¹⁴ Hasil data penelitian ini nantinya merupakan data kuantitatif. Data kuantitatif akan dianalisis menggunakan analisis Regresi Linier sederhana. Analisis Regresi Linier sederhana regresi yang memiliki satu variabel dependen dan satu variabel independen.¹⁵ Regresi bertujuan untuk menguji pengaruh antar variabel satu dengan variabel lain. Variabel yang dipengaruhi di sebut variabel tergantung atau dependen, sedangkan yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau independen.

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

Tabel 3.4 Indikator variabel

Variabel	Indikator	Instrumen	Data
Lingkungan Kerja Nonfisik	Suasana kekeluargaan, Komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan, Sesama rekan kerja, Pengendalian diri	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	Interval
Motivasi Kerja Pustakawan	Kematangan pribadi, Keinginan dan harapan pribadi, Kelelahan dan kebosanan, Kepuasan kerja, Lingkungan pekerjaan, Rasa aman, Penghargaan (reward), Pembayaran atau gaji	9, 10, 11, 12,13, 14, 15, 16	Interval

¹⁴ Marzuki, *Metodelogi Riset*, (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UI, 1989), hlm. 89.

¹⁵ V.Wiratna Sujarweni dan Poly Endrayanto, *Statistika untuk penelitian*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 83.

Setelah pengolahan data dilakukan, langkah selanjutnya adalah menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dan *Regresi Linier* Sederhana yang diolah dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) 16,0.

Adapun rumus korelasi *Product Moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy}	=	Koefisien korelasi yang dicari
N	=	jumlah individu dalam sampel
$\sum XY$	=	Jumlah hasil perkalian antara skor variabel X dan Y
$\sum X$	=	Jumlah seluruh skor variabel X
$\sum Y$	=	Jumlah seluruh skor variabel Y ¹⁶

Adapun rumus *Regresi Linier* sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y	=	Motivasi kerja
a	=	Konstanta
b	=	Koefisien Regresi Untuk Variabel X
X	=	Lingkungan kerja non-fisik. ¹⁷

¹⁶ Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), hlm. 206.

¹⁷ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian...*, hlm. 261.

Langkah selanjutnya yaitu uji koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinasi menunjukkan presentasi perubahan nilai variabel dependen yang disebabkan oleh perubahan nilai variabel independen. Kemudian sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Kemudian menentukan pengujian hipotesis dengan *F-test* (uji F) yang berguna untuk menguji tingkat signifikansi. Apabila F_{hitung} positif maka F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} dengan kriteria:

$F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara X dengan Y.

$F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel X dengan Y.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Lingkungan Kerja Nonfisik

Lingkungan kerja nonfisik adalah semua kegiatan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan antara atasan dengan bawahan, maupun hubungan antar sesama rekan kerja. Hubungan antar sesama rekan kerja merupakan gambaran dari suasana kerja yang terjadi dalam suatu organisasi.

Lingkungan kerja nonfisik di Perpustakaan UIN Ar-Raniry menggambarkan hubungan antara atasan dengan bawahan ataupun sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi pustakawan tetap tinggal dalam satu lingkungan kerja adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Suasana kerja yang nyaman dan kondusif akan mampu membuat seseorang lebih fokus dalam melaksanakan tugasnya, semakin kondusif suasana kerja seseorang, maka besar pula peluangnya untuk mencari hal-hal yang baru. Interaksi yang pada awalnya terkesan kurang harmonis antar sesama rekan kerja tidak berpengaruh besar terhadap rendahnya motivasi kerja pustakawan, karena didukung oleh aspek lain seperti, komunikasi yang baik antar atasan dengan bawahan, pengendalian diri. Hal tersebut, tidak dapat dipisahkan karena secara tidak langsung akan mempengaruhi motivasi kerja dan tingkat kepuasan kerja pustakawan.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh pustakawan diiringi dengan motivasi. Hal ini dikarenakan motivasi mampu menggerakkan, mengarahkan dan menjaga tindakan seseorang dalam bekerja sehingga tujuan yang akan dicapai terwujud. Dengan adanya motivasi kerja yang baik, pustakawan akan bekerja dan melakukan tugasnya secara maksimal, mereka bekerja bukan karena paksaan dari pimpinan tetapi atas kesadaran sendiri dan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Berdasarkan hasil penelitian di Perpustakaan UIN Ar-Raniry mengenai Motivasi kerja pustakawan, selain hal tersebut di atas, meningkatnya motivasi kerja pustakawan juga di dorong oleh beberapa faktor lain seperti, keinginan dan harapan pribadi, kelelahan dan kebosanan dan kepuasan kerja.

2. Pengelola Perpustakaan

No	Nama	Pangkat/ golongan	Pustakawan / Adm	Pendidikan Terakhir
1	Drs. Khatib A. Latief, M.LIS	Penata Tk 1 (III/d)	Lektor	S2-Ilmu Perpustakaan-IIUM-Malaysia
2	Dra.Qudusisara, S. IPI	Pembina (IVa)	Pustakawan Madya	S1-Perpustakaan - YARSI-Jakarta
3	Nurhabibah, S.Ag, S.IPI	Pembina (IVa)	Pustakawan Madya	S1-Perpustakaan - YARSI-Jakarta
4	Maryana, S.Ag	Pembina (IVa)	Pustakawan Madya	S1-TPA-IAIN Ar-Raniry-Banda Aceh
5	Muslina, S.Ag, SIP, M.Ag, M.LIS	Penata Tk.I (III/d)	Pustakawan Muda	S2-Perpustakaan-Mcgill-Canada
6	Yusrawati, S.Pd.I, S.IPI, M.IP	Penata Tk.I (III/d)	Pustakawan Muda	S2-Ilmu Perpustakaan –UIN Sunan Kalijaga-Yogyakarta
7	Dra. Zulaikha	Penata (III/c)	Pustakawan Muda	S1-TPA-IAIN-Ar-Raniry-Banda Aceh
8	Marlini, S. Kom	Penata (III/c)	Pustakawan Muda	S1- Komputer - Abulyatama-Banda Aceh

9	Nurasiah, S.IP	Penata Muda (III/a)	Administrasi	S1-Perpustakaan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh
10	Riza Umami, S.IP	Pegawai kontrak (SK-Rektor)	Administrasi	S1- Ilmu Perpustakaan- UIN Ar-Raniry Banda Aceh
11	Verawati, S.IP	Pegawai kontrak (SK-Rektor)	Administrasi	S1Perpustakaan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh
12	Fatria Yulita, S.IP	Pegawai kontrak (SK-Rektor)	Administrasi	S1-Perpustakaan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh
13	Hera Masroni, S.IP	Pegawai kontrak (SK-Rektor)	Administrasi	S1-Perpustakaan-UIN Ar-Raniry-Banda Aceh
14	Desi Yuliana, S.IP	Tenaga suka rela (SK)	Administrasi	S1-Perpustakaan-UIN Ar-Raniry-Banda Aceh
15	Siti Magfirah, S.IP	Tenaga suka rela (SK)	Administrasi	S1-Perpustakaan-UIN Ar-Raniry-Banda Aceh
16	Amira Fadhlina, S.IP	Tenaga suka rela (Non SK)	Administrasi	S1-IP-UIN Ar- Raniry-Banda Aceh

(Sumber: Data perpustakaan UIN Ar-Raniry tahun 2017)

B. HASIL PENELITIAN

1. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji sejauh mana alat pengukur dapat mengukur apa yang ingin diukur. Pengujian validitas ini penulis mengelompokkan atas dua bagian variabel yaitu: lingkungan kerja nonfisik terhadap motivasi kerja pustakawan terdiri dari 16 pernyataan secara keseluruhan dan masing-masing variabel 8 pernyataan. Pengujian validitas instrumen pada penelitian ini yaitu dengan uji korelasi antara skor tiap-tiap item pernyataan dengan skor total menggunakan program SPSS versi 16.0. Dengan demikian maka nilai r_{tabel} untuk $N= 16$ adalah 0,497 pada taraf Signifikan 5% (konsultasi nilai r_{tabel}). Berikut adalah hasil pengujian validitas.

Tabel 4.4 : Rangkuman Hasil Uji Validitas

No. Item	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Lingkungan kerja Nonfisik (variabel X)	794	>0,497	Item soal valid
2		790	>0,497	Item soal valid
3		664	>0,497	Item soal valid
4		722	>0,497	Item soal valid
5		869	>0,497	Item soal valid
6		810	>0,497	Item soal valid
7		737	>0,497	Item soal valid
8		800	>0,497	Item soal valid

9	Motivasi Kerja Pustakawan (Y)	687	> 0,497	Item soal valid
10		609	> 0,497	Item soal valid
11		772	> 0,497	Item soal valid
12		787	> 0,497	Item soal valid
13		697	> 0,497	Item soal valid
14		875	> 0,497	Item soal valid
15		741	> 0,497	Item soal valid
16		765	> 0,497	Item soal valid

(Sumber : Data Primer (diolah), 2017)

Berdasarkan hasil pengujian validitas di atas menunjukkan bahwa pengujian validitas dari 16 item dinyatakan semua nilainya valid karena memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$, dan dapat dijadikan acuan penelitian sebelumnya.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten dan dapat dipercaya. Pengujian ini juga dilakukan secara statistik menggunakan uji *Cronbach Alpha* dengan bantuan SPSS versi 16.0. Dengan demikian, nilai r_{tabel} untuk $N= 16$ adalah 0,497 pada taraf Signifikan 5%.

Tabel 4.5 Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai Alpha	r_{tabel}	Keterangan
1.	Variabel Lingkungan Kerja Nonfisik(X)	0,893	>0,497	Reliabel
2.	Variabel Motivasi Kerja pustakawan(Y)	0,883	>0,497	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa untuk masing-masing variabel yaitu lingkungan kerja nonfisik (X) diperoleh nilai alpha sebesar 0,893, sedangkan variabel motivasi kerja pustakawan (Y) sebesar 0,883. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengukuran reliabilitas menghasilkan nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, hal ini dapat dinyatakan bahwa nilai alpha reliabel.

2. Tabulasi angket

Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan angket mengenai lingkungan kerja nonfisik terhadap motivasi kerja pustakawan, angket yang dibagikan berbentuk pernyataan dengan skala pengukuran menggunakan skala likert. Hasil penelitian ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6 tabel perhitungan Korelasi antara variabel X dan Y

Sampel	X	Y	XY	X ²	Y ²
1	23	26	598	529	676
2	23	24	552	529	576
3	28	24	672	784	576
4	32	24	678	1024	576
5	32	32	1024	1024	1024
6	26	28	728	676	784
7	25	28	700	625	784
8	26	26	676	676	676
9	31	31	961	961	961
10	24	24	576	576	576
11	32	32	1024	1024	1024
12	31	31	961	961	961
13	25	31	775	625	961
14	27	28	756	729	784
15	27	27	729	729	729
16	32	30	960	1024	900
N=16	ΣX= 444	ΣY= 446	ΣXY= 12460	ΣX² = 12496	ΣY² = 12568

Selanjutnya untuk mengetahui nilai korelasi antara variabel x dan variabel y, penulis menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dari *Karl Pearson*

$$\text{sebagai berikut: } r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

$$= \frac{16 \times 12460 - (444)(446)}{\sqrt{[16 \times 12496 - (444)^2][16 \times 12568 - (446)^2]}}$$

$$= \frac{199360 - 198024}{\sqrt{[199936 - 197136][201088 - 198916]}}$$

$$= \frac{1336}{\sqrt{[2800][2174]}}$$

$$= \frac{1336}{\sqrt{6081600}}$$

$$= \frac{1336}{2466}$$

$$= 0,542$$

3. Pengujian Regresi

Pengujian *Regresi Linear* sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk melihat pengaruh lingkungan kerja nonfisik terhadap motivasi kerja pustakawan. Analisis regresi linear sederhana menggunakan SPSS versi 16.0. Berikut hasil analisis dengan menggunakan rumus *Regresi Linier* sederhana :

Tabel 4.7a Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja Nonfisik ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja Pustakawan

Tabel 4.7b Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.542 ^a	.293	.243	2.617

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Nonfisik

Tabel 4.7c ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39.841	1	39.841	5.816	.030 ^a
	Residual	95.909	14	6.851		
	Total	135.750	15			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Nonfisik

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja Pustakawan

Tabel 4.7d Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.634	5.529		2.647	.019
	Lingkungan Kerja Nonfisik	.477	.198	.542	2.412	.030

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Pustakawan

Tabel 4.8 Interpretasi indeks Korelasi

INTERVAL KOEFISIEN	TINGKAT HUBUNGAN
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat. ¹

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear sederhana dari tabel di atas dapat diinterpretasikan bahwa menunjukkan pada variabel X dan Y yang terkait sebagai berikut :

- a. Pada tabel 4.7a menunjukkan antara variabel X dan Y merupakan variabel yang terkait antara keduanya.
- b. Pada tabel 4.7b menampilkan hasil dari nilai r merupakan simbol dari nilai korelasi antara dua variabel, yang diperoleh sebesar 0,542. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa hubungan antara

¹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2003), hlm.184

lingkungan kerja nonfisik dengan motivasi kerja pustakawan adalah sedang.

- c. Tabel 4.7c digunakan untuk menentukan pengujian hipotesis. Apabila hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berdasarkan tabel, diperoleh nilai $F_{hitung} 5,816 > F_{tabel} 4,60$ pada taraf signifikan 5%, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian, terdapat pengaruh antara lingkungan kerja nonfisik terhadap motivasi kerja pustakawan.
- d. Tabel 4.7d memperoleh hasil persamaan regresi antara variabel X dan $Y = a+bX$, dimana nilai lingkungan kerja nonfisik (konstanta a) adalah 14,634, sedangkan nilai motivasi kerja pustakawan) konstanta b) adalah 0,477. Berdasarkan nilai pengujian Regresi Linier yang didapatkan, maka dapat diinterpretasikan bahwa apabila lingkungan kerja nonfisik (variabel X) diukur dengan instrumen (butir soal) yang dikembangkan dalam penelitian ini sebanyak 8 skor, sehingga persamaan regresi linier dapat ditulis yaitu $Y = 14,634 + 0,477 (8)$. Dengan demikian, semakin tinggi lingkungan kerja nonfisik maka semakin tinggi pula motivasi kerja pustakawan pada UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry.

4. Pembuktian Hipotesis

Untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka penulis melakukan pengujian hipotesis dengan berpedoman pada ketentuan berikut ini :

H_0 : tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja nonfisik dan variabel motivasi kerja pustakawan

H_a : ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja nonfisik dan variabel motivasi kerja pustakawan

Berdasarkan tabel 4.7c dapat diketahui bahwa hasil untuk nilai F_{hitung} sebesar 5,816 langkah selanjutnya membandingkan besarnya F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan memperhitungkan $df = N-2$ terlebih dahulu. Adapun $df = (16-2) = 14$, maka diperoleh nilai F_{tabel} pada taraf signifikan 5% sebesar 4,60. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $5,816 > 4,60$, yang berarti *Hipotesis Alternatif* (H_a) diterima sedangkan *Hipotesis Nol* (H_0) ditolak. Dengan demikian terdapat pengaruh antara lingkungan kerja nonfisik terhadap motivasi kerja pustakawan pada UPT perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah kuadrat dari koefisien korelasi, untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil perhitungan dengan SPSS versi 16.0 diperoleh bahwa koefisien determinasi sebesar 0,293. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen lingkungan kerja nonfisik mempengaruhi variabel dependen motivasi kerja pustakawan sebesar 29,3%. Sedangkan sisa 70,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

C. Pembahasan

Menurut Sedarmayanti Lingkungan kerja nonfisik adalah keadaan disekitar tempat kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan atasan bawahan, sesama rekan kerja. Hal ini terbukti dan dapat dilihat berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan yaitu hasil uji korelasi dengan nilai r_{xy} sebesar 0,542, yang menunjukkan terdapat hubungan antara lingkungan kerja nonfisik terhadap motivasi kerja pustakawan pada UPT perpustakaan UIN Ar-Raniry.

Berdasarkan hasil penelitian, pengujian *Regresi Linier* memperoleh nilai F_{hitung} sebesar 5,816 dan nilai F_{tabel} sebesar 4,60 ($F_{hitung} > F_{tabel}$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian, menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja nonfisik (variabel X) terhadap motivasi kerja pustakawan (variabel Y). Hasil uji koefisien determinasi $R^2 = 0,542^2$, sehingga diperoleh nilai sebesar 0,293, berarti terdapat pengaruh lingkungan kerja nonfisik sebesar 0,293 terhadap motivasi kerja pustakawan. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa kontribusi variabel X terhadap variabel Y adalah 29,3%.

Adapun hasil uji regresi diperoleh nilai lingkungan kerja nonfisik (konstanta a) sebesar 14,634, sedangkan nilai motivasi kerja pustakawan (konstanta b) sebesar 0,477. Berdasarkan rumus *Regresi Linier*, maka dapat ditulis persamaan Regresi Linier yaitu $Y = a + bX$, $Y = 14,634 + 0,477 (X)$. Apabila lingkungan kerja nonfisik (variabel X) diukur dengan instrumen (butir soal) yang dikembangkan dalam penelitian ini sebanyak 8 skor, sehingga persamaan regresi linier menjadi $Y = 14,634 + 0,477 (8)$. Dengan demikian, semakin tinggi

lingkungan kerja nonfisik maka semakin tinggi pula motivasi kerja pustakawan pada UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja nonfisik terhadap motivasi kerja pustakawan pada UPT perpustakaan UIN Ar-raniry, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh persamaan regresi $Y = a + bX$, nilai konstanta $a = 14,634$ dan nilai konstanta $b = 0,477$, serta skor instrumen untuk variabel (X) adalah 8. Dengan demikian, persamaan *Regresi Linier* dapat ditulis $Y = 14,634 + 0,477 (8)$. Sedangkan, hasil pengujian hipotesis memperoleh nilai $F_{hitung} 5,816$ dan $F_{tabel} 4,60$, $F_{hitung} > F_{tabel}$ Sehingga H_a diterima sedangkan H_0 ditolak. Dengan demikian, terdapat pengaruh antara lingkungan kerja nonfisik terhadap motivasi kerja pustakawan.
2. Hasil uji koefisien determinasi (r^2) mempunyai nilai sebesar 0,293. Hal ini menunjukkan kontribusi variabel lingkungan kerja nonfisik terhadap motivasi sebesar 29,3%, artinya pengaruh yang ditimbulkan antar lingkungan kerja nonfisik terhadap motivasi kerja pustakawan adalah sedikit.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, ada beberapa saran yang dapat ditulis berdasarkan hasil penelitian ini, yaitu:

1. Bagi pustakawan diharapkan untuk membentuk lingkungan kerja nonfisik yang ideal, mengingat bahwa lingkungan kerja merupakan pendorong atau penyemangat pustakawan agar dapat bekerja secara optimal, sehingga terciptanya lingkungan kerja sesuai dengan yang diharapkan.
2. Diharapkan kepada pimpinan perpustakaan UPT UIN Ar-Raniry lebih memberikan motivasi kepada tenaga perpustakaan agar tenaga perpustakaan lebih meningkatkan lagi kinerjanya.
3. Adanya penelitian lanjutan dengan mengembangkan penelitiannya dengan menggunakan variabel yang berbeda mengenai lingkungan kerja nonfisik di ruang lingkup yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia, 2000.
- Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010.
- Ari Rahmat Hakim, Tinjauan Umum Tentang Kemitraan, (Online) di akses melalui <http://www.damandiri.or.id/file/arirahmathakimundipbab2a.pdf>. Diakses pada 29 November 2016.
- Astriani Rizki. “Pengaruh Tata Ruag Kantor dan Ligkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendapat Daerah Kabupaten Banyuwangi.” *Skripsi*, Universitas Negeri Malang, 2007.
- Buchari Zainun, *Manajemen dan Motivasi*, Jakarta: Bina Aksara, 1986.
- Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*, Jakarta: Kencana, 2011.
- Edy Sutrisno, *Penelitian Lingkungan Kerja*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.
- Eldaa Cintia, “Pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Kinerja Karyawan pada KPPN Bandung 1.” *Skripsi*, Universitas Telkom Bandung, 2015. <https://Openlibrary.Telkomuniversity.Ac.Id/Pustaka/Files/107407/Jurnal-Eproc/Pengaruh-Lingkungan-Kerja-Nonfisik-terhadap-Kinerja-Karyawan-pada-Kppn-Bandung-1.pdf>. pada tanggal 02 Juni 2016.
- Elvinaro Ardianto, *Metode Penelitian Untuk Public Relations: Kuantitatif dan kualitatif*, Bandung: Simbiosia Rekatama Media, 2010.
- Hamzah B.Uno, *Teori Motivasi dan Peengukurannya (Analisis di bidang Pendidikan)*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Hasibuan, *Manajemen Organisasi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Lasa HS, *Manajemen Perpustakaan*, Yogyakarta: Gama Media, 2005.
- Lezita, “Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan”, (Bogor: Fakultas Ekonomi dan Manajemen). (Online) <http://Ejournal.core.ac.uk/pdf/32359212.pdf>. 1 Maret 2017.

- Mangkunegara dan Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011.
- Malayu Hassibuan, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- , *Organisasi dan Motivasi: dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara, 1996.
- Marzuki, *Metodelogi Riset*, Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UI, 1989.
- Molan B. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks, 2003.
- M. Pabundu Tika. *Metodelogi Riset Bisnis*, Jakarta: Bumi Aksara. 2006.
- Perpustakaan Nasional RI, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan*, Jakarta: Perpustakaan Nasional RI, 2008.
- Revi Rezita, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan" (studi Bank Jatim Cabang Utama Surabaya), (Online) :<http://Ejournal.Unesa.ac.id/article/12366/55/article.pdf>. 28 November 2016.
- Riswanto, *Pustakawan Sebagai Media Pendidikan Bangsa*, Bandung: Kreasi Ilmu, 2001.
- Robby Alam Fath, "Pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja." *Skripsi*, Universitas Negeri Yogyakarta, 2015. http://Eprints.Uny.Ac.Id/28187/1/Robbyalamfath_10408144018.Pdf. Pada tanggal 02 Juni 2016.
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju, 2001.
- , *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, Bandung: Mandar Maju, 2009.
- Sudarmo, *Dasar-dasar Motivasi Dalam Lingkungan Kerja*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Suyoto, *Prilaku dalam Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset, 2012.
- Sutarno, *Peran Pemimpin dalam Motivasi*, Malang: Sagung Seto, 2006.

- , *Manajemen Perpustakaan, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Sagung Seto, 2004.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung, Alfabeta, 2011.
- , *Metode Penelitian Kombinasi: mixed methods*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- Umar Husein, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2008.
- V.Wiratna Sujarweni dan Poly Endrayanto, *Statistika untuk penelitian*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Wulan Lucky, “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.” *Skripsi*, (online), http://eprints.undip.ac.id/26826/1/MSDM_-_Lucky%29.pdf diakses pada Tanggal 1 Maret 2016.
- Wursanto, *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset 2009.

ANGKET

Nama Penulis : Lidiana Rizki
Jurusan : S1-Ilmu Perpustakaan
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Motivasi Kerja Pustakawan pada UPT Perpustakaan UIN Ar-raniry

A. Identitas Responden

Nama :
Jenis Kelamin :
Pendidikan terakhir :
Jabatan/ Pekerjaan :

B. Petunjuk Pengisian

1. Isilah identitas anda pada tempat yang telah disediakan
2. Pilihlah jawaban pertanyaan berikut sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda ceklist (\checkmark) pada kolom yang tersedia.
3. Keterangan: SS = sangat setuju, S = setuju, TS = tidak Setuju, STS = sangat tidak setuju.
4. Atas perhatian dan kerjasama yang anda berikan, saya ucapkan terimakasih.

C. Daftar Pertanyaan

Pertanyaan untuk Lingkungan Kerja Nonfisik (Variabel X)

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
	Suasana Kekeluargaan				
1	Suasana kekeluargaan dalam bekerja membuat saya lebih betah dalam bekerja				
2	Ketika rekan kerja mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaan, saya selalu siap memberikan bantuan				
	Komunikasi yang Baik antara Atasan dengan Bawahan				
3	Atasan saya selalu menjalin hubungan komunikasi yang baik dengan bawahan				
4	Atasan saya bersikap terbuka dalam berkomunikasi dengan bawahan terkait dengan pekerjaan yang dilakukan				
	Sesama Rekan Kerja				
5	Hubungan kerja saya dengan rekan kerja berjalan dengan baik				
6	Sesama rekan kerja saya saling membantu				

	dalam mengerjakan tugas yang dibebankan atasan				
	Pengendalian Diri				
7	Dapat mengontrol emosi ketika saya dengan rekan kerja tidak sependapat				
8	Dapat mengendalikan diri, saya dalam menghadapi permasalahan pekerjaan				

Pertanyaan untuk Motivasi Kerja (Variabel Y)

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
	Kematangan Pribadi				
1	Saya menghadapi dengan bijak dan cermat ketika atasan melakukan tekanan untuk menyelesaikan suatu masalah				
	Keinginan dan Harapan Pribadi				
2	Saya berkeinginan untuk melakukan pekerjaan dengan benar agar memperoleh bonus yang memuaskan				
	Kelelahan dan Kebosanan				
3	Saya tidak merasa lelah dan bosan ketika atasan memberikan pekerjaan yang menumpuk				
	Kepuasan Kerja				
4	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai target yang telah ditentukan oleh atasan				
	Lingkungan Pekerjaan				
5	Saya merasa nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja				
	Rasa Aman				
6	Saya selalu berkeinginan untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan rekan kerja agar aman dalam melaksanakan pekerjaan				
	Penghargaan (Reward)				
7	Saya diberi penghargaan (reward) oleh atasan atas prestasi yang diraih				
	Pembayaran atau Gaji				
8	Saya menerima gaji, gaji tersebut membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja				

Validitas SPSS 16.0 Variabel X untuk N = 5

Correlations

		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009
VAR00001	Pearson Correlation	1	.764	.786	.764	1.000**	.786	.764	.786	.877
	Sig. (2-tailed)		.133	.115	.133	.000	.115	.133	.115	.051
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5
VAR00002	Pearson Correlation	.764	1	.873	1.000**	.764	.873	1.000**	.873	.962**
	Sig. (2-tailed)	.133		.053	.000	.133	.053	.000	.053	.009
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5
VAR00003	Pearson Correlation	.786	.873	1	.873	.786	1.000**	.873	1.000**	.953*
	Sig. (2-tailed)	.115	.053		.053	.115	.000	.053	.000	.012
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5
VAR00004	Pearson Correlation	.764	1.000**	.873	1	.764	.873	1.000**	.873	.962**
	Sig. (2-tailed)	.133	.000	.053		.133	.053	.000	.053	.009
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5
VAR00005	Pearson Correlation	1.000**	.764	.786	.764	1	.786	.764	.786	.877
	Sig. (2-tailed)	.000	.133	.115	.133		.115	.133	.115	.051
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5
VAR00006	Pearson Correlation	.786	.873	1.000**	.873	.786	1	.873	1.000**	.953*
	Sig. (2-tailed)	.115	.053	.000	.053	.115		.053	.000	.012
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5
VAR00007	Pearson Correlation	.764	1.000**	.873	1.000**	.764	.873	1	.873	.962**
	Sig. (2-tailed)	.133	.000	.053	.000	.133	.053		.053	.009
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5
VAR00008	Pearson Correlation	.786	.873	1.000**	.873	.786	1.000**	.873	1	.953*
	Sig. (2-tailed)	.115	.053	.000	.053	.115	.000	.053		.012
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5
VAR00009	Pearson Correlation	.877	.962**	.953*	.962**	.877	.953*	.962**	.953*	1
	Sig. (2-tailed)	.051	.009	.012	.009	.051	.012	.009	.012	
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5

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

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

Uji Validitas SPSS 16.0 Variabel Y untuk N = 5

Correlations

		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009
VAR00001	Pearson Correlation	1	1.000**	.913*	.667	.667	.667	1.000**	.667	.891*
	Sig. (2-tailed)		.000	.030	.219	.219	.219	.000	.219	.042
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5
VAR00002	Pearson Correlation	1.000**	1	.913*	.667	.667	.667	1.000**	.667	.891*
	Sig. (2-tailed)	.000		.030	.219	.219	.219	.000	.219	.042
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5
VAR00003	Pearson Correlation	.913*	.913*	1	.913*	.913*	.913*	.913*	.913*	.999**
	Sig. (2-tailed)	.030	.030		.030	.030	.030	.030	.030	.000
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5
VAR00004	Pearson Correlation	.667	.667	.913*	1	1.000**	1.000**	.667	1.000**	.932*
	Sig. (2-tailed)	.219	.219	.030		.000	.000	.219	.000	.021
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5
VAR00005	Pearson Correlation	.667	.667	.913*	1.000**	1	1.000**	.667	1.000**	.932*
	Sig. (2-tailed)	.219	.219	.030	.000		.000	.219	.000	.021
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5
VAR00006	Pearson Correlation	.667	.667	.913*	1.000**	1.000**	1	.667	1.000**	.932*
	Sig. (2-tailed)	.219	.219	.030	.000	.000		.219	.000	.021
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5
VAR00007	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	.913*	.667	.667	.667	1	.667	.891*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.030	.219	.219	.219		.219	.042
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5
VAR00008	Pearson Correlation	.667	.667	.913*	1.000**	1.000**	1.000**	.667	1	.932*
	Sig. (2-tailed)	.219	.219	.030	.000	.000	.000	.219		.021
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5
VAR00009	Pearson Correlation	.891*	.891*	.999**	.932*	.932*	.932*	.891*	.932*	1
	Sig. (2-tailed)	.042	.042	.000	.021	.021	.021	.042	.021	
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5

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

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

Lampiran 8 : Uji Reliabilitas SPSS 16.0 Variabel X untuk N = 3

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	3	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	3	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
1.000	8

Uji Reliabilitas SPSS 16.0 Variabel Y untuk N = 3

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	3	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	3	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
1.000	8

Lampiran 9 : Uji Validitas SPSS 16.0 Variabel X untuk N = 16

		Correlations								
		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009
VAR00001	Pearson Correlation	1	.630**	.251	.775**	.500*	.630**	.513*	.775**	.794**
	Sig. (2-tailed)		.009	.349	.000	.049	.009	.042	.000	.000
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16
VAR00002	Pearson Correlation	.630**	1	.769**	.423	.630**	.524*	.401	.423	.790**
	Sig. (2-tailed)	.009		.000	.103	.009	.037	.124	.103	.000
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16
VAR00003	Pearson Correlation	.251	.769**	1	.238	.585*	.411	.352	.238	.664**
	Sig. (2-tailed)	.349	.000		.376	.017	.114	.182	.376	.005
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16
VAR00004	Pearson Correlation	.775**	.423	.238	1	.516*	.618*	.344	.733**	.722**
	Sig. (2-tailed)	.000	.103	.376		.041	.011	.191	.001	.002
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16
VAR00005	Pearson Correlation	.500*	.630**	.585*	.516*	1	.630**	.718**	.775**	.869**
	Sig. (2-tailed)	.049	.009	.017	.041		.009	.002	.000	.000
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16
VAR00006	Pearson Correlation	.630**	.524*	.411	.618*	.630**	1	.633**	.618*	.810**
	Sig. (2-tailed)	.009	.037	.114	.011	.009		.008	.011	.000
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16
VAR00007	Pearson Correlation	.513*	.401	.352	.344	.718**	.633**	1	.556*	.737**
	Sig. (2-tailed)	.042	.124	.182	.191	.002	.008		.025	.001
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16
VAR00008	Pearson Correlation	.775**	.423	.238	.733**	.775**	.618*	.556*	1	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000	.103	.376	.001	.000	.011	.025		.000
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16
VAR00009	Pearson Correlation	.794**	.790**	.664**	.722**	.869**	.810**	.737**	.800**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.002	.000	.000	.001	.000	
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16

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

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

Uji Validitas SPSS 16.0 Variabel Y untuk N = 16

Correlations

		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009
VAR00001	Pearson Correlation	1	.258	.250	.258	.378	.516*	.630**	.775**	.687**
	Sig. (2-tailed)		.334	.350	.334	.149	.041	.009	.000	.003
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16
VAR00002	Pearson Correlation	.258	1	.516*	.467	.423	.467	.163	.333	.609*
	Sig. (2-tailed)	.334		.041	.068	.103	.068	.547	.207	.012
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16
VAR00003	Pearson Correlation	.250	.516*	1	.775**	.630**	.775**	.378	.258	.772**
	Sig. (2-tailed)	.350	.041		.000	.009	.000	.149	.334	.000
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16
VAR00004	Pearson Correlation	.258	.467	.775**	1	.683**	.733**	.423	.333	.787**
	Sig. (2-tailed)	.334	.068	.000		.004	.001	.103	.207	.000
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16
VAR00005	Pearson Correlation	.378	.423	.630**	.683**	1	.423	.238	.358	.697**
	Sig. (2-tailed)	.149	.103	.009	.004		.103	.375	.174	.003
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16
VAR00006	Pearson Correlation	.516*	.467	.775**	.733**	.423	1	.683**	.600*	.875**
	Sig. (2-tailed)	.041	.068	.000	.001	.103		.004	.014	.000
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16
VAR00007	Pearson Correlation	.630**	.163	.378	.423	.238	.683**	1	.878**	.741**
	Sig. (2-tailed)	.009	.547	.149	.103	.375	.004		.000	.001
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16
VAR00008	Pearson Correlation	.775**	.333	.258	.333	.358	.600*	.878**	1	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000	.207	.334	.207	.174	.014	.000		.001
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16
VAR00009	Pearson Correlation	.687**	.609*	.772**	.787**	.697**	.875**	.741**	.765**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.012	.000	.000	.003	.000	.001	.001	
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16

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

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

Lampiran 10 : Uji Reliabilitas SPSS 160 Variabel X untuk N = 16

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	16	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	16	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	8

Uji reliabilitas SPSS 16.0 Variabel Y untuk N = 16

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	16	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	16	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	8

Lampiran 11 : Hasil Koefisien Korelasi, Regresi Linier Sederhana

Hasil Koefisien Korelasi

		Lingkungan Kerja Nonfisik	Motivasi Kerja Pustakawan
Lingkungan Kerja Nonfisik	Pearson Correlation	1	.542*
	Sig. (2-tailed)		.030
	N	16	16
Motivasi Kerja Pustakawan	Pearson Correlation	.542*	1
	Sig. (2-tailed)	.030	
	N	16	16

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

Hasil Regresi Linier sederhana

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja Nonfisik ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja Pustakawan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.542 ^a	.293	.243	2.617

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Nonfisik

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39.841	1	39.841	5.816	.030 ^a
	Residual	95.909	14	6.851		
	Total	135.750	15			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Nonfisik

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja Pustakawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.634	5.529		2.647	.019
	Lingkungan Kerja Nonfisik	.477	.198	.542	2.412	.030

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Pustakawan



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

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

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA UIN AR-RANIRY
NOMOR: Un.08/FAH/KP.004/ 1124/2016

TENTANG

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

- Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran Ujian Skripsi Mahasiswa pada Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry di pandang perlu menunjuk pembimbing skripsi tersebut
b. Bahwa saudara-saudara yang namanya tercantum dalam surat keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai pembimbing skripsi
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003; tentang sistem Pendidikan Nasional;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen serta Standar Nasional Pendidikan;
3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi;
4. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 89 tahun 1963, Tentang berdiri IAIN Ar-Raniry;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980, tentang Kepegawaian;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, Tentang Sistem Pendidikan Tinggi
7. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 385 s/d 398 Tahun 1993 tentang Susunan dan tata kerja IAIN Se-Indonesia;
8. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 40 Tahun 2008, tentang Statuta UIN Ar-Raniry
9. DIPA BLU UIN Ar-Raniry Nomor ; SP DIPA-025.04.2.423925/2016 tanggal 7 Desember 2015
- MEMUTUSKAN**
- Pertama : Menunjuk saudara :
1). Dr. M. Nasir, M.Hum (Pembimbing Pertama)
2). Nurrahmi, M.Pd (Pembimbing kedua)
Untuk membimbing Skripsi mahasiswa
Nama : Lidiana Rizki
Nim : 531202915
Jurusan : SI Ilmu Perpustakaan UIN Ar-Raniry
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik Terhadap Motivasi Kerja Pustakawan Pada UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry
- Kedua : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan, dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya apabila terdapat kekeliruan dalam Surat Keputusan ini.

Ditetapkan di Banda Aceh
Pada Tanggal: 27 Mei 2016 M
20 Sya'ban 1437 H

an
Rektor
Dekan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry


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

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



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

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

Banda Aceh, 19 Januari 2017

Nomor : Un.08/FAH.I/PP.00.9/30/2017

Lamp :

Hal : Rekomendasi Izin Penelitian

Kepada Yth.

Kepala Perpustakaan UIN Ar-Raniry

di-

Tempat

Assalamu'alaikum.Wr.Wb.

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

Nama : Lidiana Rizki
Nim/Prodi : 531202915 / S1-IP
Alamat : Darussalam

Benar saudara (i) tersebut Mahasiswa Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry bermaksud akan mengadakan Penelitian Ilmiah dalam rangka penulisan Skripsi yang berjudul : "Pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Motivasi Kerja Pustakawan pada UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry" Untuk terlaksananya penelitian tersebut kami mohon sudi kiranya Bapak/Ibu memberikan bantuan berupa data secukupnya kepada Mahasiswa (i) tersebut.

Atas bantuan, kerjasama dan partisipasi kami haturkan terimakasih.

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



Drs. Nasruddin AS., M.Hum
NIP. 19621215 199303 1 002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
UPT. PERPUSTAKAAN
Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp. 0651-7552921, 7551857 Fax. 0651-7552922
Situs: www.ar-raniry.ac.id e-mail: bagianortapeg@gmail.com

IZIN PENELITIAN

Nomor :Un.08/Pust/PP.00.9/04/2017

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry Nomor :
Un.08/FAH.1/PP.00.9/30/2017, tanggal 19 Januari 2017, tentang penelitian Ilmiah Mahasiswa,
dengan ini Kepala UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry memberikan izin kepada :

Nama : Lidiana Rizki
NIM : 531202915
Alamat : Lampaseh Aceh
Jurusan : S1- Ilmu Perpustakaan UIN Ar-Raniry
Judul Skripsi : **Pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Motivasi Kerja
Pustakawan pada UPT. Perpustakaan UIN
Ar-Raniry.**

Untuk melakukan penelitian di UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry terhitung mulai
sejak surat izin ini di keluarkan sampai dengan selesai.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya.

Banda Aceh, 20 Januari 2017

A. Latief, M. LIS
0650211 199703 II 002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
UPT. PERPUSTAKAAN

Kampus UIN Ar-Raniry Telepon (0651) 7557325 – 7557326, Darussalam Banda Aceh

SURAT KETERANGAN

Nomor : Un.08/Pus/PP.00.9/14/2017

Kepala UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry menerangkan bahwa :

Nama : Lidiana Rizki
NIM : 531202915/ S1- IP
Jurusan : S1- Ilmu Perpustakaan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry
Judul Skripsi : **Pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Motivasi Kerja Pustakawan pada UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry.**

Telah melakukan penelitian di UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry.



Banda Aceh, 6 Februari 2017

Drs. Saiful A. Latief, M. LIS
0638211 199703 1 002

Banda Aceh, 30 Januari 2017

Lidiana Rizki

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama : Lidiana Rizki
2. Tempat/Tanggal /Lahir : Isaq Busur, 25 November 1994
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. Kebangsaan/Suku : Indonesia
6. Status Perkawinan : Belum Kawin
7. Pekerjaan : Mahasiswi
8. Alamat : Darussalam
9. Nama Orang Tua
 - a. Ayah : Ridwan
 - b. Ibu : Sumarni
 - c. Pekerjaan : Tani
 - d. Alamat : Desa Wihnongkal, Kec Kute Panang, Kab Aceh Tengah
10. Jenjang Pendidikan
 - a. SDN Wihnongkal : Berijazah Tahun 2006
 - b. SMP N 5 Takengon : Berijazah Tahun 2009
 - c. SMA N 3 Takengon : Berijazah Tahun 2012
 - d. Perguruan Tinggi : UIN Ar-Raniry, Fakultas Adab & Humaniora

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

Banda Aceh, 30 Januari 2017

Lidiana Rizki