

**PENGARUH *SELF ESTEEM* TERHADAP MOTIVASI KERJA
PENGELOLA PERPUSTAKAAN DI DINAS PERPUSTAKAAN
DAN KEARSIPAN KOTA BANDA ACEH**

SKRIPSI

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

Oleh:

**ANDI KHAIRI
NIM. 190503350**



**FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
DARUSSALAM – BANDA ACEH
2023 M / 1444 H**

**PENGARUH *SELF ESTEEM* TERHADAP MOTIVASI KERJA
PENGELOLA PERPUSTAKAAN DI DINAS PERPUSTAKAAN
DAN KEARSIPAN KOTA BANDA ACEH**

SKRIPSI

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

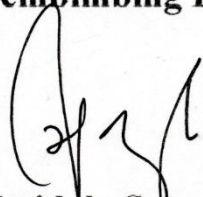
Oleh:

**ANDI KHAIRI
NIM. 190503350**

Mahasiswa Fakultas Adab dan Humaniora
Program Studi Ilmu Perpustakaan

Disetujui untuk di uji/dimunaqasyahkan oleh:

Pembimbing I,



**Dr. Zubaidah, S.Ag, M.Ed
NIP. 197004242001122001**

Pembimbing II,



**T. Mulkan Safri, M. IP
NIP. 199101082019031007**

SKRIPSI

**PENGARUH *SELF ESTEEM* TERHADAP MOTIVASI KERJA
PENGELOLA PERPUSTAKAAN DI DINAS PERPUSTAKAAN
DAN KEARSIPAN KOTA BANDA ACEH**

Telah Diuji Oleh Dewan Penguji Sidang Munaqasyah Skripsi
Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry dan **Dinyatakan**
Lulus Serta Diterima Sebagai Salah Satu Beban Studi
Program Sarjana (S1) Ilmu Perpustakaan

Pada Hari/Tanggal : Senin 11 Desember 2023 M
28 Jumadil Awal 1445 H
di Darussalam-Banda Aceh

DEWAN PENGUJI SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Ketua,



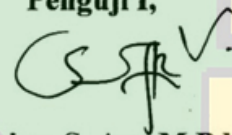
Dr. Zubaidah, S.Ag., M.Ed.
NIP. 197004242001122001

Sekretaris,



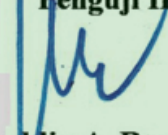
T. Mulkan Safri, M. IP
NIP. 199101082019031007

Penguji I,



Suraiva, S. Ag., M.Pd.
NIP. 197511022003122002

Penguji II,




Drs. Saifuddin A. Rasvid, M.L.I.S.
NIP. 196002052000031001

Mengetahui

Dekan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar - Raniry

Darussalam - Banda Aceh



Syarifuddin M.Ag., Ph.D.
NIP. 197001011997031005

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya Bertanda Tangan Di Bawah Ini:

Nama : **Andi Khairi**
NIM : 190503350
Program Studi : S1 Ilmu Perpustakaan
Judul Skripsi : Pengaruh *Self Esteem* Terhadap Motivasi Kerja
Pengelola Perpustakaan Di Dinas Perpustakaan
Dan Kearsipan Kota Banda Aceh

Dengan ini menyatakan bahwa karya ilmiah ini adalah:

1. Hasil karya saya sendiri dan dapat dipertanggungjawabkan;
2. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkannya;
3. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain;
4. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya;
5. Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data.

Jika di kemudian hari ditemukan pelanggaran-pelanggaran akademik dalam penelitian ini, saya bersedia diberikan sanksi akademik sesuai dengan aturan yang berlaku. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagai mestinya.

Banda Aceh, 11 Desember 2023

Yang membuat pernyataan,



Andi Khairi

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah rabbil 'alamin, segala puji serta syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kekuatan dan petunjuk dalam menyelesaikan skripsi ini dengan judul ***Pengaruh Self Esteem Terhadap Motivasi Kerja Pengelola Perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Banda Aceh***. Salawat dan salam juga penulis persembahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabatnya yang telah memberikan pencerahan bagi kita umatnya, sehingga dapat merasakan nikmatnya iman dan Islam, serta nikmat kemuliaan dalam ilmu pengetahuan.

Skripsi ini penulis susun untuk melengkapi sebagian syarat dalam menyelesaikan jenjang pendidikan sarjana (S1) pada program studi Ilmu Perpustakaan Fakultas Adab dan Humaniora Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, arahan dan bimbingan dari berbagai pihak. Maka dari itu, penulis ucapkan terima kasih dan penghargaan yang tidak terhingga kepada:

1. Rektor, Wakil Rektor dan segenap sivitas Akademika Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
2. Dekan dan Wakil Dekan Fakultas Adab dan Humaniora Uin Ar-Raniry;
3. Ketua Prodi, Sekretaris Prodi, serta Staf Prodi Ilmu Perpustakaan UIN Ar-Raniry;

4. Ibu Dr. Zubaidah, S.Ag., M.Ed, berperan sebagai pembimbing pertama, dan Bapak T. Mulkan Safri, M.IP, bertindak sebagai pembimbing kedua sekaligus Penasehat Akademik yang dengan kesabaran telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran, serta memberikan perhatian penuh dalam memberikan bimbingan selama proses penulisan skripsi ini;
5. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Adab dan Humaniora yang telah membekali kami dengan ilmu yang bermanfaat mulai dari awal semester hingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan perkuliahan ini dengan baik;
6. Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Banda Aceh Bapak Alimsyah, S.pd. MS, pengelola perpustakaan Ibu Musnahayati, S.Pd. I, dan Effikayana, SP yang bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan informasi dan data yang akurat terkait penelitian yang penulis lakukan;
7. Orang tua tercinta Ibunda Mahyenti, Ayahanda Jemadun, dan Kakak Maulidya beserta seluruh keluarga besar penulis, dengan tulus penulis ucapkan terima kasih atas curahan kasih sayang, doa, nasihat, motivasi dan dukungan materil selama penulis menempuh studi di UIN Ar-Raniry Banda Aceh; dan
8. Lembaga Baitul Mal Aceh atas bantuan beasiswa riset skripsi ini;
9. Sahabat seperjuangan Agamboco IP'18 serta teman-teman mahasiswa seangkatan Ilmu Perpustakaan tahun 2018 yang telah kebersamai penulis dan senantiasa memberikan bantuan, dukungan dan semangat agar bersama dapat meraih cita-cita tinggi.

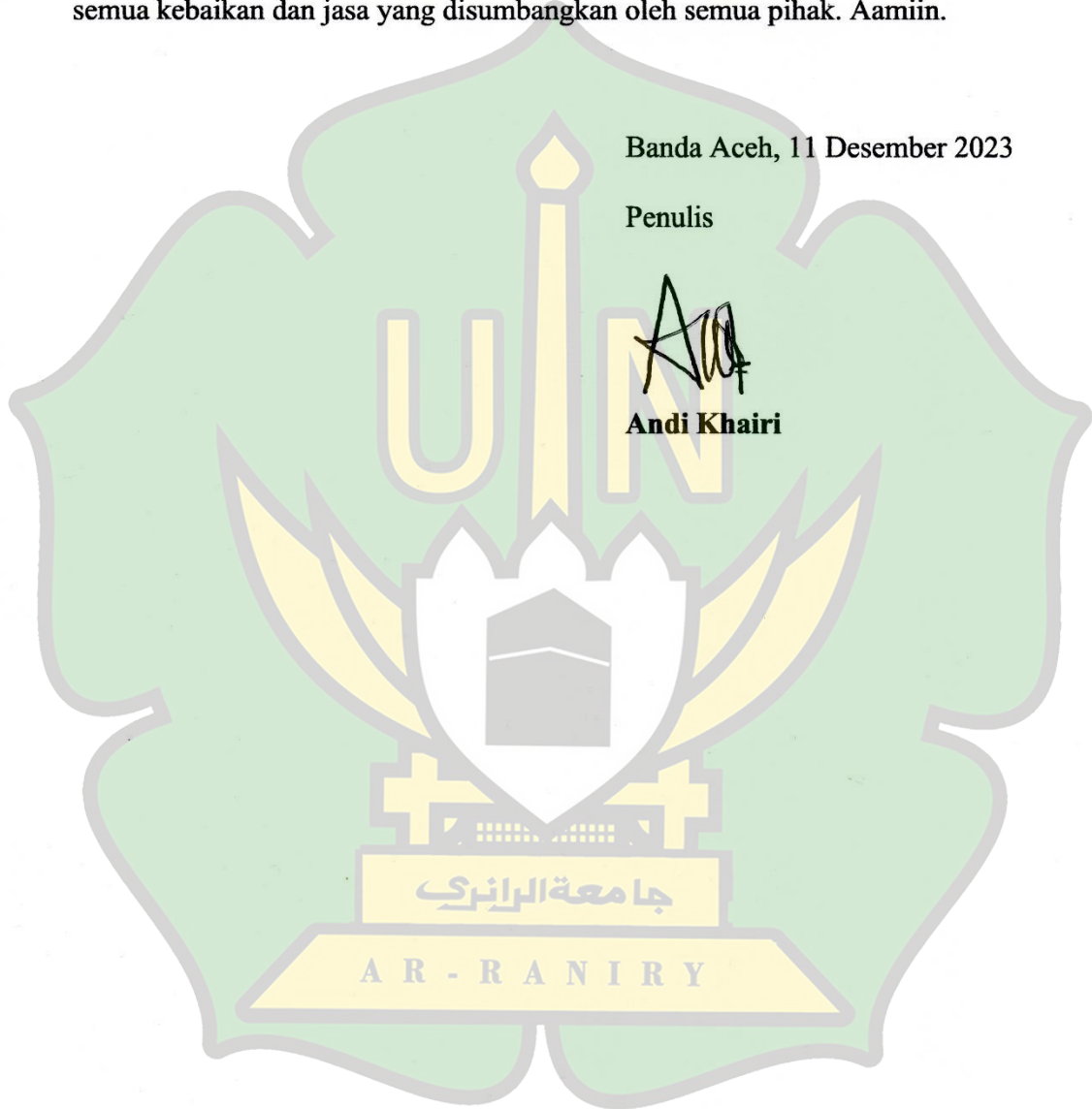
Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini terdapat kekurangan-kekurangan baik dari segi isi maupun penulisannya. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan dan jasa yang disumbangkan oleh semua pihak. Aamiin.

Banda Aceh, 11 Desember 2023

Penulis



Andi Khairi



DAFTAR ISI

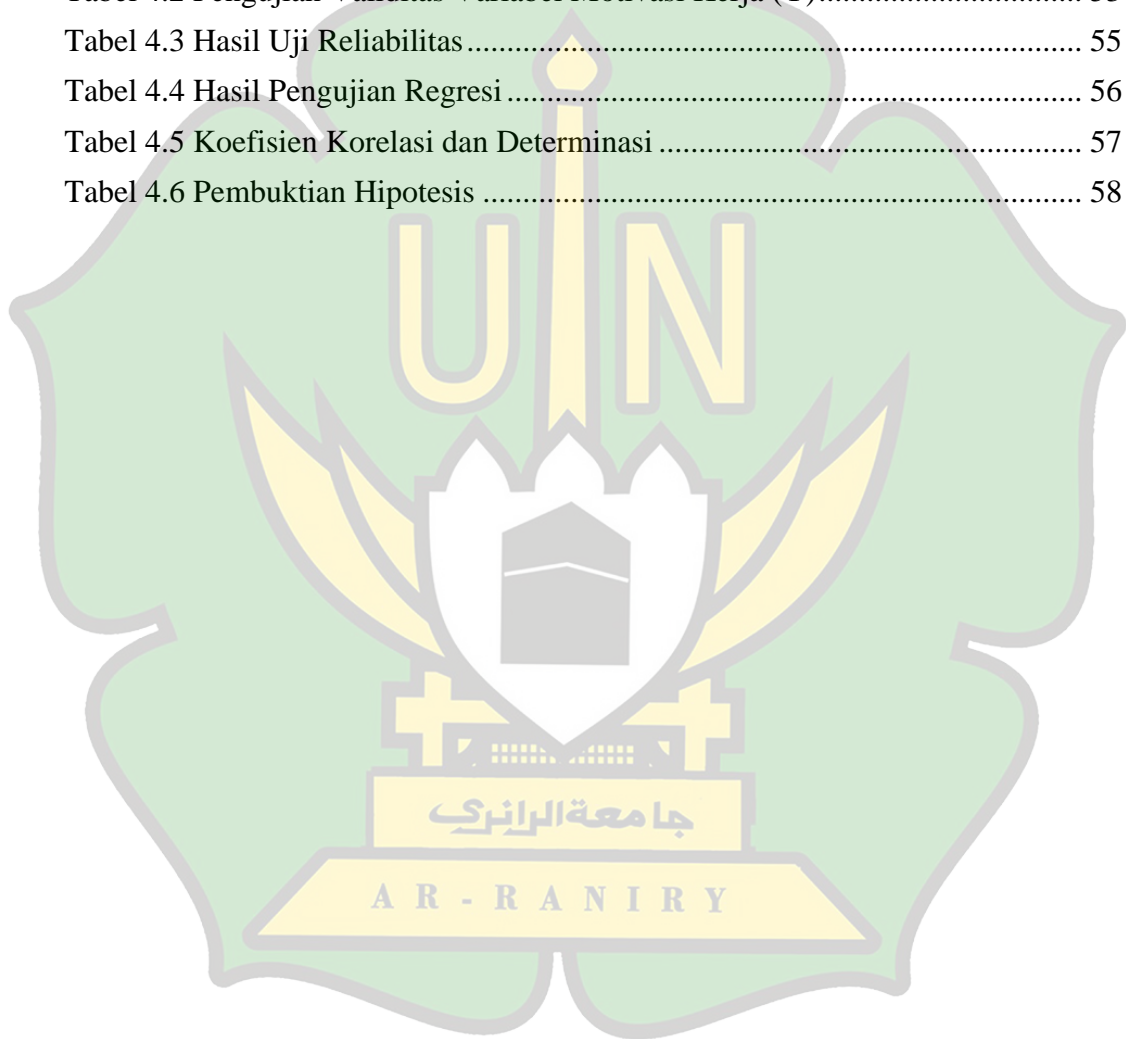
| | |
|---|------------|
| LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING | i |
| LEMBAR PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH | ii |
| SURAT PERNYATAAN KEASLIAN | iii |
| KATA PENGANTAR..... | iv |
| DAFTAR ISI..... | vii |
| DAFTAR TABEL | ix |
| DAFTAR GAMBAR..... | x |
| ABSTRAK | xi |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 10 |
| C. Tujuan Masalah..... | 10 |
| D. Manfaat Dan Kegunaan | 10 |
| E. Penjelasan Istilah..... | 11 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI | 14 |
| A. Kajian Pustaka..... | 14 |
| B. <i>Self Esteem</i> | 18 |
| 1. Definisi <i>Self Esteem</i> | 18 |
| 2. Aspek-aspek <i>Self Esteem</i> | 20 |
| 3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Self Esteem</i> | 22 |
| 4. Indikator <i>Self Esteem</i> | 23 |
| C. Motivasi Kerja..... | 24 |
| 1. Definisi Motivasi Kerja | 24 |
| 2. Teori Motivasi | 26 |
| 3. Indikator Motivasi Kerja | 29 |
| 4. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja..... | 30 |
| D. Pengelola Perpustakaan..... | 33 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 37 |
| A. Rancangan Penelitian | 37 |
| B. Lokasi Penelitian..... | 38 |

| | |
|--|-----------|
| C. Populasi dan Sampel | 38 |
| D. Hipotesis..... | 39 |
| E. Validitas dan Realibitas..... | 40 |
| F. Teknik Pengumpulan Data..... | 43 |
| G. Teknik Analisis data..... | 45 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 48 |
| A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian | 48 |
| B. Hasil Penelitian | 50 |
| C. Pembahasan..... | 58 |
| BAB V PENUTUP..... | 60 |
| A. Kesimpulan | 60 |
| B. Saran..... | 60 |
| DAFTAR PUSTAKA | 61 |
| LAMPIRAN..... | 65 |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP | 86 |



DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 3.1 Interpretasi angka indeks korelasi product moment..... | 41 |
| Tabel 3.2 Skala Penilaian Jawaban Angket | 44 |
| Tabel 3.3 Hubungan Variabel, Indikator, Instrument, Dan Bentuk Data | 44 |
| Tabel 4.1 Pengujian Validitas Variabel <i>Self Esteem</i> (X) | 51 |
| Tabel 4.2 Pengujian Validitas Variabel Motivasi Kerja (Y)..... | 53 |
| Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas | 55 |
| Tabel 4.4 Hasil Pengujian Regresi | 56 |
| Tabel 4.5 Koefisien Korelasi dan Determinasi | 57 |
| Tabel 4.6 Pembuktian Hipotesis | 58 |



DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Banda Aceh..... 50



ABSTRAK

Skripsi ini berjudul “Pengaruh *Self Esteem* terhadap Motivasi Kerja Pengelola Perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Banda Aceh”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self esteem* terhadap motivasi kerja pengelola perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan teknik *total sampling* dengan sampel sebanyak 36 orang pengelola perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Banda Aceh. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana terhadap 36 hasil angket. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, terbukti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X (*self esteem*) terhadap variabel Y (motivasi kerja) dengan nilai signifikan pada regresi yaitu $0,003 < 0,05$. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 12,070 + 0,796 X + e$, hal tersebut dapat diartikan bahwa arah pengaruh variabel X (*self esteem*) terhadap variabel Y (motivasi kerja) adalah positif. Adapun koefisien determinan menunjukkan pengaruh *self esteem* terhadap motivasi kerja pengelola perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Banda Aceh sebesar 0,235 atau 23,5% yang berarti *self esteem* berpengaruh sedang terhadap motivasi kerja pengelola perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Banda Aceh sedangkan sisanya sebesar 76,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Self Esteem*, Motivasi Kerja, Pengelola Perpustakaan.

جامعة الرانيري

AR - RANIRY

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberadaan pengelola perpustakaan sangat berpengaruh besar terhadap kemajuan perpustakaan, oleh karenanya sumber daya manusia yang handal sangat diperlukan untuk mencapai tujuan yang direncanakan oleh perpustakaan.¹ Pengelola perpustakaan sebagai sumber daya manusia yang menjalankan atau bekerja di perpustakaan, tanpa adanya sumber daya manusia pelayanan perpustakaan tidak akan berjalan dengan baik. Pengelola perpustakaan merupakan tenaga professional yang bertugas mengelola perpustakaan, mengorganisir materi perpustakaan agar dapat didayagunakan oleh pemakai. Pengelola perpustakaan merupakan sebuah profesi, khususnya kelompok profesi informasi. Profesi informasi ini mencakup arsiparis, dokumentasi, menajer rekod atau arsip dinamis, kurator museum serta kini muncul profesi informasi baru lainnya, seperti pialang informasi, pustakawan cyber, dan pustakawan web.²

Sumber daya manusia di perpustakaan menjadi komponen yang paling penting dalam penyelenggaraan suatu perpustakaan, karena jika suatu perpustakaan tidak memiliki tenaga yang mengelola, maka perpustakaan tidak terorganisir dengan baik. Umumnya untuk menjadi tenaga perpustakaan harus memiliki minat

¹ Erriani K Dkk, Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pustakawan Bidang Pertanian Di Lingkup Kementerian Pertanian, *Jurnal Penyuluhan*, Vol. 4, No.1, Maret 2018, Hlm 119. Di Akses Pada Tanggal 08 Maret 2023 Melalui <https://journal.ipb.ac.id/index.php/jupe/article/view/18030>.

² Sulistyio Basuki, *Pengantar Ilmu Perpustakaan*, 1 St Edn (Jakarta: Universitas Terbuka, 2010), Hlm. 319.

bekerja dan kepedulian dibidang perpustakaan, karena dari minat dan kepedulian tersebut menjadikan seseorang lebih bisa mengeksplorasi pekerjaannya. Pentingnya pengelola perpustakaan dalam mengelola perpustakaan karena pengelola perpustakaan telah melalui tahapan pendidikan bidang perpustakaan, akan tetapi kurangnya sumber daya manusia dalam bidang tersebut menjadikan sulitnya instansi atau lembaga menemukan pengelola perpustakaan yang dapat mengelola perpustakaannya.³

Menurut Abraham Maslow dalam Hirarki kebutuhan Maslow menjelaskan bahwa kebutuhan akan harga diri (*self esteem*) dan penghargaan termasuk dalam tingkatan keempat. Individu yang memiliki tingkat *self esteem* yang tinggi mungkin lebih termotivasi untuk mencapai penghargaan dan prestasi di tempat kerja. Penting untuk diingat bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor yang kompleks, dan *self-esteem* salah satu aspek dari banyak variabel yang dapat memainkan peran dalam membentuk motivasi individu di lingkungan kerja. Interaksi antara berbagai teori dan faktor ini dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang kompleksitas motivasi kerja.⁴

Untuk melaksanakan tugas pokok di perpustakaan, pengelola perpustakaan wajib mempunyai motivasi kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja dan komptensinya. Motivasi adalah dorongan yang muncul dari pribadi seseorang

³ Rolly Novita Sari Dan Atiqa Nur Latifa Hanum, Manajemen Sumber Daya Manusia Di Perpustakaan SMK Negeri 1 Pontianak, *Jurnal Pendidikan Dan Pelajaran Khatulistiwa*, vol. 8, No. 10, 2019, Hlm 2. Di akses pada tanggal 20 april 2023 melalui <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jpdpb/article/view/36215>.

⁴ Muhibbin, Marfuatun. Urgensi Teori Hierarki Kebutuhan Maslow Dalam Mengatasi Prokrastinasi Akademik Di Kalangan Mahasiswa, *Jurnal Ilmu Pendidikan*, Vol 15, No 2, 2020, Hlm 69-80. Di Akses Pada Tanggal 18 Desember 2023 Melalui https://Web.Archive.Org/Web/20210205015254id_/Http://EJournal.Hamzanwadi.Ac.Id/Index.Php/Edc/Article/Download/2714/Pdf_39

secara sadar dan tak sadar dalam menjalankan suatu perbuatan yang memiliki suatu tujuan tertentu maupun upaya-upaya yang bisa mengakibatkan seseorang maupun sekelompok suatu orang untuk bergerak menjalankan suatu hal sebab mau meriah tujuan yang diinginkannya.

Menurut Reksohadiprodo dan Handoko dalam J. Winardi, motivasi kerja adalah motivasi terjadi pada situasi lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Pada hakikatnya, manusia selalu menginginkan hal yang baik, sehingga motivasi seseorang untuk bekerja tergantung pada harapan untuk masa depan. Ketika harapan tersebut menjadi kenyataan, seseorang cenderung termotivasi untuk bekerja.⁵ Motivasi kerja pengelola perpustakaan tidak selamanya akan berada dalam kondisi baik, oleh sebab itu perlu adanya Upaya untuk meningkatkan motivasi kerja disaat motivasi kerja pengelola perpustakaan menurun. Dari pengertian para ahli dijelaskan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan atau harapan yang dilakukan seseorang yang mengarah kepada perilaku yang berhubungan dengan diri sendiri juga melibatkan aspek pekerjaan atau lainnya.

Pada dasarnya, motivasikerja ini dapat terbentuk dari sikap seseorang dalam menghadapi situasi tertentu. Seseorang terlebih dahulu harus mengetahui apa yang diinginkan dan dibutuhkan oleh dirinya sendiri, sehingga pada nantinya ia akan dapat mengatur rencana untuk mencapai suatu keinginan tersebut. Motivasi merupakan keinginan yang terdapat dalam diri seseorang yang mendorongnya

⁵ J. Winardi, Motivasi dan Pemasalahan Dalam Manajemen (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), Hlm 26.

untuk melakukan aktivitas tertentu guna pencapaian suatu tujuan. Motivasi pustakawan bisa terjadi karena adanya faktor dalam diri (intrinstik) maupun dari luar (ekstrinsik), seperti mampu bertanggung jawab atas pekerjaan, mempunyai prestasi yang baik dan mampu meningkatkan kinerja. Alasan seseorang harus mempunyai motivasi kerja yaitu agar memiliki dorongan dan rasa semangat yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan dan mencapai keinginan yang ingin di peroleh. Maka pentingnya motivasi ini karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku seseorang untuk mencapai hasil yang optimal.⁶

Pengelola perpustakaan harus memiliki motivasi kerja yang baik sehingga kegiatan pokok perpustakaan dapat berjalan dengan semestinya. Menurut kamus besar Bahasa Indonesia, motivasi adalah dorongan yang timbul dari dairi seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan sesuatu Tindakan dengan tujuan tertentu atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaknya.⁷

Kinerja pengelola perpustakaan dalam menjalankan tugasnya diatur dalam jabatan fungsional dan angka kreditnya berdasarkan peraturan Menteri pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi republik Indonesia nomor 9 tahun 2014. Peraturan tersebut diharapkan jabatan fungsional pengelola

⁶ T. Mulkan Safri Dan Cut Raihan Miski, Motivasi Kerja Pustakawan Di Upt. Perpustakaan Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, *Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi Islam*, Vol. 1, No. 2, (2022), Hlm. 81, Diakses Pada Tanggal 06 Maret 2023 Melalui <https://ojs.iainbatusangkar.ac.id/ojs/index.php/jipis/article/viewfile/7459/2962>.

⁷ Tim Penyusun Kamus Besar Bahasa Indonesia, *Kamus Bahasa Indonesia* (Jakarta: Pusat Bahasa, 2008), Hlm. 90.

perpustakaan mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak untuk melaksanakan kegiatan dalam mengelola perpustakaan. Peningkatan kualitas kinerja pengelola perpustakaan terdapat dalam undang-undang republik Indonesia nomor 43 tahun 1999 yang mengamatkan tentang pokok-pokok kepegawaian, berdasarkan sistem karier dan prestasi kerja memberikan penghargaan dan sanksi.

Terkait dengan hal tersebut, seseorang yang puas dengan pekerjaannya akan mempengaruhi peningkatan motivasi, pelibatan kerja dan komitmen terhadap perusahaan dan mereka akan selalu memperbaiki kinerja mereka. Kepuasan kerja mempunyai banyak faktor yang mempengaruhi, salah satunya yaitu faktor kepribadian. Terdapat sifat kepribadian utama yang mempengaruhi pengelola perpustakaan dalam lingkungan kerjanya. Kepribadian antara lain *self esteem* merupakan evaluasi seseorang terhadap dirinya sendiri secara positif dan juga sebaliknya dapat menghargai secara negatif.⁸

Self esteem adalah suatu dimensi evaluatif global mengenai diri; disebut juga sebagai martabat diri atau citra diri. *Self esteem* merupakan salah satu dimensi dari sikap diri, serta merupakan salah satu aspek kepribadian yang mempunyai peran penting dan berpengaruh terhadap sikap dan perilaku individu.⁹ Seorang Individu yang memiliki *self esteem* yang tinggi dimana mereka yakin akan

⁸ Wardhani dkk, pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, *jurnal administrasi bisnis*, Vol. 2 No. 1, (2015), Hlm 2. Di akses pada tanggal 06 maret 2023 melalui <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/774>.

⁹ Ismi Isnani Kamila, Perbedaan Harga Diri (Self Esteem) Remaja Ditinjau Dari Keberadaan Ayah, *Jurnal Psikologi*, Vol.9 No. 2, Desember 2013, Hlm 101, Diakses Pada Tanggal 20 April 2023 Melalui <http://Repository.Uinsuska.Ac.Id/69754/1/Perbedaan%20Harga%20Diri%20%28Self%20Esteem%29%20Remaja%20Ditinjau%20dari%20Keberadaan%20Ayah.Pdf>

kemampuan dirinya sendiri dan merasa berharga di lingkungannya, maka semakin tinggi motivasi kerja individualnya. Dengan demikian jika seseorang merasa dirinya begitu penting, berharga dan berpengaruh maka timbul kepuasan atas pekerjaan yang dilakukannya berhasil dan menciptakan hasil yang optimal.

Berdasarkan pada apa yang telah dikatakan diatas, kinerja pengelola perpustakaan itu dapat diukur. Hal tersebut dilakukan untuk memudahkan pengelola perpustakaan dalam mengambil keputusan yang menyangkut dengan pemberian penghargaan (*self esteem*) dan motivasi. Pemberian penghargaan (*self esteem*) kepada pengelola perpustakaan pun dapat didasarkan pada tingkat aktivitas kerja yang telah disumbangkannya bagi kemajuan dan keberhasilan perpustakaan.. Dengan adanya penghargaan yang baik diharapkan pengelola perpustakaan mampu meningkatkan kinerja serta lebih memiliki keinginan yang tinggi untuk unggul dalam melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk berkompetisi sehingga tercapai keseimbangan antara tujuan pribadi dan organisasi. Karena di lain sisi, penghargaan yang baik pun juga bisa menjadi motivasi tersendiri bagi pengelola perpustakaan tersebut untuk mencapai kinerja yang baikkedepannya.

Self esteem didasarkan pada asas keadilan dalam pemberiannya, apresiasi atas prestasi kerja yang diraih sudah tentu akan meningkatkan kinerja dalam diri pengelola perpustakaan. Sehingga akan muncul dorongan atau motivasi dalam dirinya untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, bersamaan dengan penghargaan (reward) yang diterapkan oleh pihak perpustakaan itu sendiri.

Self esteem juga sangat penting bagi pengelola perpustakaan. Pengelola perpustakaan yang mempunyai *self esteem* yang tinggi pasti akan lebih percaya diri,

percaya dengan kompetensinya untuk meraih prestasi kerja yang lebih tinggi, serta memiliki motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi, sehingga hal tersebut mampu mempengaruhi motivasi kerja pengelola perpustakaan tersebut. Umumnya, pengelola perpustakaan banyak berinteraksi dengan para pemustaka, sehingga jika pengelola perpustakaan tersebut mempunyai *self esteem* tinggi, tentu dia lebih percaya diri dalam pekerjaannya serta tidak menutup kemungkinan bahwa pemustaka akan merasa lebih nyaman dan lebih puas ketika berinteraksi dengan pengelola perpustakaan tersebut.

Tingkat Motivasi kerja pengelola perpustakaan berbeda-beda. Motivasi kerja pengelola perpustakaan dipengaruhi dengan *self esteem* terhadap motivasi kerjanya. Pengelola perpustakaan yang memiliki *self esteem* yang tinggi menunjukkan profesinya sangat berguna untuk kepentingan kemajuan perpustakaan, akan berpengaruh terhadap motivasi kerjanya sehingga menimbulkan kinerja pengelola perpustakaan yang memberikan kontribusi terhadap peningkatan perpustakaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rendahnya *self esteem* terhadap motivasi kerja pengelola perpustakaan akan berdampak pada rendahnya hasil kinerja pengelola perpustakaan yang dapat berimplikasi kepada perpustakaan.

Pengelola perpustakaan yang sudah memiliki *self esteem* yang tinggi pastinya akan merasa penuh percaya diri dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Untuk mempertahankan *self esteem*, maka dibutuhkan motivasi yang baik juga. Motivasi merupakan sebuah dorongan yang dapat menimbulkan keinginan seseorang dalam melaksanakan sesuatu agar tercapainya tujuan yang diharapkan. Pengelola

perpustakaan harus memiliki motivasi kerja karena memiliki tanggung jawab untuk memberikan pelayanan terbaik bagi pemustakanya. Seseorang pastinya memiliki motivasi di dalam hatinya yang muncul karena adanya keinginan untuk mencapai tujuan. Dengan kata lain motivasi dapat muncul dari luar maupun dalam diri seseorang.

Begitu juga halnya dengan para pengelola perpustakaan yang bekerja di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Banda Aceh mereka memiliki *self esteem* dan motivasi kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Banda Aceh adalah perpustakaan umum yang memiliki tenaga kerja dengan latar belakang Pendidikan ilmu perpustakaan dan juga berlatar belakang Pendidikan ilmu lain yang didukung dengan mengikuti kegiatan Pendidikan dan pelatihan (diklat) di bidang ilmu perpustakaan. Saat ini, Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Banda Aceh memiliki 36 orang pengelola perpustakaan.¹⁰

Berdasarkan pengamatan awal yang penulis lakukan pada tanggal 25 Januari 2023, terlihat bahwa motivasi kerja pengelola perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Banda Aceh tampaknya mengalami tantangan. Hal ini tercermin dalam pekerjaan sehari-hari, di mana sebagian pengelola perpustakaan mungkin menghadapi tingkat kepercayaan diri yang kurang dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Selain itu, terlihat adanya kekhawatiran terkait harga diri (*self-esteem*) pengelola perpustakaan di lingkungan kerja, yang mungkin

¹⁰Alimsyah, *Profil Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Banda Aceh*, Diakses Melalui <https://Dispersip.Bandaacehkota.Go.Id/Struktur-Organisasi-Dispersip/>.

mempengaruhi motivasi kerja mereka. Akibatnya, tingkat komitmen organisasional dalam pengelolaan perpustakaan tampaknya menurun.¹¹

Sementara itu, hasil wawancara singkat yang penulis lakukan dengan 3 orang pengelola perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Banda Aceh pada tanggal 25 Januari menunjukkan bahwa dorongan untuk menjalankan kewajiban mereka sebagai pengelola perpustakaan muncul dari rasa tanggung jawab yang kuat. Para pengelola perpustakaan menyatakan bahwa mereka merasakan kepuasan dan kebanggaan ketika dapat memenuhi tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Meskipun ada dorongan dari rasa tanggung jawab yang kuat, perlu diperhatikan tantangan motivasi kerja yang mungkin dihadapi oleh sebagian pengelola perpustakaan terkait dengan kepercayaan diri. Pemahaman lebih lanjut mengenai faktor-faktor ini dapat membantu dalam merancang solusi atau dukungan yang sesuai untuk meningkatkan motivasi dan kesejahteraan mereka di lingkungan kerja.¹²

Data wawancara yang penulis dapatkan pada hari Rabu tanggal 25 Januari 2023 tersebut terlihat bahwa pengelola perpustakaan merasa termotivasi oleh rasa tanggung jawab yang mereka miliki terhadap pekerjaan mereka sebagai pengelola perpustakaan. Hasil wawancara tersebut memberikan pemahaman awal bahwa pengelola perpustakaan memiliki keyakinan bahwa mereka mampu menjalankan tugas yang diberikan kepada mereka dengan baik. Pemahaman tersebut

¹¹ Hasil observasi di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Banda Aceh, hari Rabu Tanggal 25 Januari 2023.

¹² Hasil Wawancara dengan pengelola perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Banda Aceh, hari Rabu Tanggal 25 Januari 2023.

mengindikasikan jika pengelola perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Banda Aceh merespon tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

Berdasarkan paparan diatas, penulis ingin meneliti lebih lanjut terkait **“Pengaruh *Self Esteem* Terhadap Motivasi Kerja Pengelola perpustakaan di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Banda Aceh”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh *self esteem* terhadap motivasi kerja pengelola perpustakaan di dinas perpustakaan dan kearsipan kota Banda Aceh?

C. Tujuan Masalah

Adapun tujuan penulisan berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan di atas adalah untuk mengetahui pengaruh *self esteem* terhadap motivasi kerja pengelola perpustakaan di dinas perpustakaan dan kearsipan kota Banda Aceh.

D. Manfaat Dan Kegunaan

Adapun manfaat dari penelitian dibedakan menjadi dua (2) yaitu:

1. Secara teoritis
 - a. Semoga penelitian ini mampu menjadi penambah pengetahuan atau ilmu kepada mahasiswa UIN Ar-Raniry Banda Aceh serta Masyarakat umum.

- b. Bagi peneliti, penelitian ini membantu dalam menerapkan teori mengenai penelitian *self esteem* dan motivasi kerja pengelola perpustakaan di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Banda Aceh.
2. Secara praktis
 - a. Dapat berguna sebagai masukan tentang pengaruh *self esteem* terhadap motivasi kerja pengelola perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Banda Aceh.
 - b. Dengan hadirnya penelitian ini semoga bisa dijadikan bahan perumpamaan untuk peneliti yang mengenai dengan penelitian ini.

E. Penjelasan Istilah

Berdasarkan fokus dan rumusan masalah penelitian, maka uraian istilah dalam penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. *Self esteem*

Self Esteem adalah suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Perasaan-perasaan *self esteem*, pada kenyataannya terbentuk oleh keadaan kita dan bagaimana orang lain memperlakukan kita. *Self esteem* ditinjau dari kondisinya dibedakan dalam dua kondisi yaitu kuat (strong) dan lemah (weak). Orang yang mempunyai *Self esteem* yang kuat akan mampu membina relasi yang lebih baik dan sehat dengan orang lain, bersikap sopan dan menjadikan dirinya menjadi orang yang berhasil. Sebaiknya individu yang

memiliki *Self esteem* yang lemah memiliki citra diri negatif dan konsep diri yang buruk. Semuanya akan menjadi penghalang kemampuannya sendiri.¹³

Self esteem yang dimaksud dalam penelitian ini adalah mengacu pada perasaan positif dan keyakinan diri yang dimiliki oleh pengelola perpustakaan di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Banda Aceh terhadap profesi mereka dan tugas-tugas yang mereka lakukan dalam perpustakaan.

2. Motivasi kerja

Istilah motivasi berasal dari Bahasa latin yaitu “*movere*” yang berarti bergerak atau menggerakkan. Motivasi diartikan suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan *self-esteem* seseorang. Kesuksesan di tempat kerja, pengakuan, dan pencapaian tujuan dapat memperkuat keyakinan diri serta memberikan rasa kontrol dan kepuasan pribadi, yang pada gilirannya mendukung peningkatan *self-esteem*. Motivasi menjadi energi dalam diri atau pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya yang nyata, seperti tanggung jawab.¹⁴

¹³ Cecilia Engko, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan Self Esteem Dan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Bisnis Dan Akutansi*, Vol 10. No 1, April 2008, Hlm 1-12. Diakses Pada Tanggal 20 Mei 2023 Melalui <https://Jurnaltsm.Id/Index.Php/JBA/Article/View/111>

¹⁴ Hamzah B. Uno, Teori Motivasi Dan Pengukurannya (Analisis Di Bidang Pendidikan), (Jakarta: Bumi Aaksara, 2009), Hlm 112.

Adapun motivasi kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu dorongan atau proses yang dilakukan untuk menggerakkan pengelola perpustakaan baik kepala perpustakaan, staf sirkulasi, referensi dan lainnya agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya yang nyata, yang meliputi keinginan dan harapan pribadi, kelelahan dan kebosanan, kepuasan kerja, lingkungan pekerjaan, rasa aman, penghargaan (reward), pembayaran atau gaji Di Perpustakaan Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Banda Aceh.

3. Pengelola perpustakaan

Menurut undang-undang pengelola perpustakaan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan atau pelatihan kepustakawan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelola dan pelayanan perpustakaan.¹⁵

Pengelola perpustakaan yang penulis maksud adalah para pengelola perpustakaan yang berkerja di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Banda Aceh yang berlatar belakang Pendidikan ilmu perpustakaan atau yang telah mendapatkan pelatihan di bidang ilmu perpustakaan, baik kepala perpustakaan, staf sirkulasi dan referensi, pengadaan, dan pengelolaan.

¹⁵ Undang-Undang Perpustakaan Undang-Undang RI 43 Tahun 2007, (Jakarta, Asa Mandiri, 2007), Hal.3

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

Berdasarkan judul penelitian skripsi yang penulis kemukakan, termuat beberapa penelitian yang sudah dilakukan peneliti sebelumnya. Walaupun hasil penelitian tersebut hamper memiliki kesamaan dengan penelitian yang penulis lakukan, tetapi pada penelitian ini terdapat perbedaan diantaranya sebagai berikut:

Pertama, penelitian yang dilakukan Oleh Lia Maghfirah pada tahun 2021 yang berjudul “Pengaruh Pemberian Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Tenaga Perpustakaan Sekolah Di Aceh”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberian penghargaan terhadap motivasi kerja tenaga perpustakaan sekolah di Aceh. Penelitian ini mengkaji pengaruh pemberian penghargaan terhadap motivasi kerja tenaga perpustakaan. Penelitian ini menggunakan metode kombinasi dengan Teknik pengambilan sampel yang peneliti gunakan adalah sampling jenuh/total sampling yang berjumlah 12 orang responden. Teknik pengumpulan data menggunakan angket, wawancara dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil persamaan regresi $y=5,400+0.885 X$. sedangkan hubungan data nilai korelasi dengan menggunakan rumus korelasi *product momen* ditemukan hasil (r) sebesar 0,754 yang berarti memiliki hubungan yang kuat antara pemberian penghargaan dan motivasi kerja. Dari segi uji hipotesis juga terbukti bahwa t hitung $3,636 \geq t$ tabel 1,81 sehingga maka hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak, dengan demikian dapat disimpulkan terdapat

pengaruh antara variabel X (pemberian penghargaan) dan variabel Y (motivasi kerja). Pemberian penghargaan berpengaruh sebesar 56,8% terhadap motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 43,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Hasil presentase tersebut juga didukung oleh jawaban dari wawancara penulis dengan 12 narasumber yang mengatakan bahwa kegiatan tersebut berdampak positif terhadap tenaga perpustakaan. Kegiatan juga dapat memberikan wawasan maupun pengalaman yang sangat banyak bagi setiap peserta, dan juga dengan diberikan penghargaan tersebut dapat memotivasi tenaga perpustakaan untuk bekerja lebih kreatif dalam mengembangkan kemampuan dan keahlian yang dia miliki.¹⁶

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Meliana pada tahun 2020 yang berjudul “Pengaruh Self Esteem Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Prestasi Kinerja Guru SMA Negeri 5 Bengkulu Selatan”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh harga diri dan motivasi berprestasi terhadap prestasi kerja guru di SMA negeri lima Bengkulu selatan. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Populasi penelitian ini adalah guru yang berjumlah 65 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling. Pengambilan sampel secara acak tanpa mempertimbangkan strata yang ada dalam populasi. Pengambilan sampel acak sederhana dipilih dengan alasan populasi yang digunakan homogen, sehingga untuk menentukan sampel populasi

¹⁶ Lia Maghfirah, *Pengaruh Pemberian Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Tenaga Perpustakaan Perpustakaan Sekolah Di Aceh*, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, 2021), Diakses Pada 10 Juni 2023 Melalui <https://Repository.Ar-Raniry.Ac.Id/Id/Eprint/16293/1/Lia%20maghfirah,%20140503023,%20fah,%20ip,%20085361465311.Pdf>

menggunakan sampel acak. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan melalui aplikasi google form karena terkait dengan pandemic virus corona atau pandemi covid 19. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis data deskriptif dan analisis kuantitatif. Hasil pengujian hipotesis penelitian menunjukkan bahwa: Harga diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dengan koefisien determinasi 61,5%, motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien determinasi 59,6% terhadap prestasi kerja guru, pengaruh harga diri dan motivasi berprestasi terhadap prestasi kerja menunjukkan koefisien determinasi sebesar 68,8%, artinya tingkat pengaruhnya kuat.¹⁷

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Dwi Fitriana Wati pada tahun 2020 yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, *Self Esteem* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SDIT Darul Falah Ponogoro”. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, *self esteem* dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SDIT Darul Falah Ponogoro. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif jenis korelasional. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru di SDIT Darul Falah Ponogoro yang berjumlah 55 orang dengan menggunakan sampling jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan Teknik regresi linear berganda. Hasil penelitian ini berdasarkan uji validitas, uji realibilitas, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji f, dengan menggunakan SPSS 20 menunjukkan bahwa: variabel kompetensi

¹⁷ Meliana, Pengaruh Self Esteem Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Prestasi Kerja Guru Sma Negeri 5 Bengkulu Selatan, (*Jurnal Manajer Pendidikan*, 2020). Diakses 9 juni 2023 melalui <https://ejournal.unib.ac.id/index.php/manajerpendidikan/article/view/12853>.

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, variabel *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.¹⁸

Berdasarkan pemaparan dari beberapa kajian terdahulu di atas, ada beberapa persamaan dan perbedaan terkait topik yang diangkat oleh penulis. Penelitian ini memiliki kemiripan dari segi pembahasan *self esteem* serta motivasi kerja. Adapun perbedaan penelitian ini dengan yang dilakukan oleh Lia Maghfirah adalah penelitian ini berfokus pada *self esteem* terhadap motivasi kerja pustakawan sedangkan penelitian sebelumnya mengkaji tentang pemberian penghargaan terhadap motivasi kerja tenaga perpustakaan. Penelitian sebelumnya menggunakan metode penelitian lapangan yang mengkombinasikan pendekatan kuantitatif dan kualitatif dan data dikumpulkan melalui wawancara, penyebaran angket dan dokumentasi sedangkan penelitian ini memakai metode deskriptif kuantitatif data dikumpulkan melalui angket dan dokumentasi. Kemudian perbedaan penelitian Meliana dengan penelitian ini adalah apabila penelitian sebelumnya mengkaji tentang prestasi kinerja guru maka penulis membahas tentang motivasi kerja pustakawan. Penelitian sebelumnya menggunakan Teknik pengampilan sampel *random sampling* sedangkan penelitian ini menggunakan Teknik *total sampling*. Selanjutnya Perbedaan penelitian yang dilakukan Dwi Fitriana Wati dengan penelitian ini adalah penelitian ini berfokus pada motivasi kerja pustakawan sedangkan sebelumnya berfokus kepada kinerja guru. Penelitian sebelumnya

¹⁸ Dwi Fitriani Wati, *Pengaruh Kompetensi, Self Esteem Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SDIT Darul Farah Ponogoro*, (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Ponogoro, 2020), Diakses Pada Tanggal 10 Juni 2023 Melalui [Http://Eprints.Umpo.Ac.Id/5796/..](http://Eprints.Umpo.Ac.Id/5796/)

menggunakan tiga variabel yaitu kompetensi, *self esteem*, dan motivasi kerja sedangkan penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu *self esteem* dan motivasi kerja. Penelitian sebelumnya menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasional sedangkan penelitian ini menggunakan kuantitatif deskriptif. Selain itu, perbedaan lainnya juga terletak pada Teknik analisis data. Pada penelitiannya sebelumnya menggunakan Teknik analisis regresi berganda sedangkan penelitian ini menggunakan Teknik analisis linear sederhana. Adapun perbedaan lainnya dari ketiga penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada waktu dan lokasi penelitian berlangsung.

Dari penelitian yang telah dipaparkan ini meyakinkan penulis bahwa penelitian yang sedang dijalani belum pernah diteliti terlebih dahulu di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Banda Aceh, walaupun pada penelitian di atas mempunyai sebagian persamaan baik dari segi metode pengumpulan informasi serta tata cara penelitian yang digunakan dengan yang penulis jalani.

B. *Self Esteem*

1. Definisi *Self Esteem*

Self Esteem yaitu penilaian individu terhadap dirinya yang diungkapkan dengan sikap positif dan negatif. *Self esteem* berkaitan dengan bagaimana seseorang menilai tentang dirinya akan mempengaruhi dalam kehidupan sehari-hari. Semakin tinggi *self esteem* yang dimiliki oleh seorang karyawan akan meningkatkan kinerja individu karena adanya tingkat harga diri yang membuat mereka merasa dihargai sehingga karyawan berusaha bekerja dengan lebih baik dan kinerja semakin

meningkat.¹⁹ Berbagai definisi mengenai *self esteem* telah banyak dikemukakan oleh para ahli, penulis hanya mengambil dua definisi para ahli yang sering digunakan antara lain sebagai berikut:

Menurut Coopersmith *self esteem* adalah suatu evaluasi menyeluruh terhadap dirinya sendiri yang dimiliki individu berkaitan dengan penerimaan diri, dari evaluasi ini memperlihatkan bagaimana penilaian individu terhadap sendiri, pengakuan bahwa dirinya mempunyai suatu kemampuan atau tidak, sebagai orang yang berhasil atau tidak dan sebagainya.²⁰

Sedangkan Menurut Maslow *self esteem* adalah perasaan seseorang terhadap keberhargaan dirinya. *Self esteem* lebih mendasar dari pada reputasi dan prestise karena mencerminkan bagi kekuatan, pencapaian, ketepatan, penguasaan dan kompetensi, keyakinan diri menghadapi dunia, independensi dan kebebasan. Dengan kata lain, *self esteem* didasarkan pada kompetensi nyata dan bukan sekedar opini orang lain.²¹

Berdasarkan dari pengertian *self esteem* menurut para ahli diatas, penulis berpendapat bahwa *self esteem* adalah penilaian menyeluruh seorang individu terhadap dirinya sendiri, meliputi perasaan, pikiran, sikap yang dimiliki individu terhadap dirinya sendiri, dan penilaian terhadap keadaan fisik yang dimilikinya.

¹⁹ Stevani Sebayang Dan Jafar Sembiring, *Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di Pt. Finnet Indonesia*, Dalam *Proceeding Of Management*, Vol. 4 No.1 April 2017, Hlm 335. Diakses Pada Tanggal 19 Mei 2023 Melalui <https://Openlibrarypublications.Telkomuniversity.Ac.Id/Index.Php/Management/Article/Viewfile/4388/4120>.

²⁰ Coopersmith, *The antecedents of self-esteem*. San Francisco, FL: W. H. Freeman & Company, (1967).

²¹ Feist, Jess & Feist Gregory, *Theories Of Personality*, Terjemahan Oleh Handriatno, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008), Hal. 248

2. Aspek-aspek *Self Esteem*

Self esteem terbentuk pada mula kehidupan dan terus berkembang selama individu merasakan perilaku orang lain. Menurut Coopersmith terdapat empat aspek-aspek dalam *self esteem* seseorang. Aspek-aspek tersebut yaitu:²²

a. Kekuatan (*power*)

Kekuatan atau *power* menunjukkan pada adanya kemampuan seseorang untuk dapat mengatur dan mengontrol tingkah laku dan mendapat pengakuan atas tingkah laku tersebut dari orang lain. Kekuatan dinyatakan dengan pengakuan dan penghormatan yang diterima seorang individu dari orang lain dan adanya kualitas atas pendapat yang diutarakan oleh seorang individu yang nantinya diakui oleh orang lain.

b. Keberartian (*significance*)

Keberartian atau *significance* menunjukkan pada kepedulian, perhatian, afeksi an ekspresi cinta yang diterima oleh seseorang dari orang lain yang menunjukkan adanya penerimaan dan popularitas individu dari lingkungan sosial. Penerimaan dari lingkungan ditandai dengan adanya kehangatan, respon yang baik dari lingkungan dan adanya ketertarikan lingkungan terhadap individu dan lingkungan menyukai individu sesuai dengan keadaan diri yang sebenarnya.

c. Kebajikan (*virtue*)

Kebajikan atau *virtue* menunjukkan suatu ketaatan untuk mengikuti standar moral dan etika serta agama dimana individu akan menjauhi tingkah laku yang

²² Coopersmith, *The antecedents of self-esteem*. San Francisco, FL: W. H. Freeman & Company, (san Francisco and London, 1967).

harus di hindari dan melakukan tingkah laku yang diizinkan oleh moral, etika dan agama. Dianggap memiliki sikap yang positif dan akhirnya membuat penilaian positif terhadap diri yang artinya seseorang telah mengembangkan *self esteem* yang positif pada dirinya sendiri.

d. Kemampuan (*competence*)

Kemampuan atau *competence* menunjukkan suatu performansi yang tinggi untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai prestasi (*need of achievement*) dimana level dan tugas-tugas tersebut tergantung pada variasi usia seseorang. *Self esteem* pada masa remaja meningkat menjadi lebih tinggi apabila remaja tahu apa tugas-tugas penting untuk mencapai tujuannya, dan karena mereka telah melakukan tugas-tugasnya tersebut atau tugas lain yang serupa.

Berdasarkan dari penjelasan diatas aspek-aspek *self-esteem* diatas, peneliti merujuk pada aspek-aspek yang dikemukakan oleh Coopersmith, yaitu keberanian diri (*significance*), kekuatan individu (*power*), kompetensi (*competence*), dan ketaatan individu dan kemampuan memberi contoh (*virtue*). Peneliti merujuk pada teori tersebut karena aspek *self-esteem* ini lebih komprehensif dari aspek lainnya dan aspeknya sangat sesuai dengan subjek penelitian yang diteliti. dan peneliti menjadikan aspek *self-esteem* sebagai acuan dalam penelitian.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Self Esteem*

Self esteem yang sehat bisa dibentuk dan dibina (ditumbuh kembangkan) yang tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor. Rusli Lutan mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi pertumbuhan *self esteem* yaitu sebagai berikut:²³

a. Jenis kelamin

Wanita selalu merasa harga dirinya lebih rendah dari pada pria, seperti perasaan kurang mampu, kepercayaan diri yang kurang mampu, atau merasa harus di lindungi. Hal ini terjadi mungkin karena peran orang tua dan harapan-harapan masyarakat yang berbeda-beda baik pada pria maupun wanita.

b. Intelegensi

Individu *self esteem* yang tinggi akan mencapai prestasi akademik yang tinggi dari pada individu dengan *self esteem* yang rendah. Dan individu yang memiliki *self esteem* yang tinggi memiliki skor intelegensi yang lebih baik, taraf aspirasi yang lebih baik, dan selalu berusaha keras.

c. Kondisi fisik

Adanya hubungan yang konsisten antara daya Tarik fisik dengan *self esteem*. Individu dengan kondisi fisik yang menarik cenderung memiliki *self esteem* yang lebih baik dibandingkan dengan kondisi fisik yang kurang menarik.

d. Lingkungan keluarga

Perlakuan adil, pemberian kesempatan untuk aktif dan mendidik yang demokratis akan membuat seseorang mendapat *self esteem* yang tinggi. Orang tua

²³ Rusli Lutan, *Self Esteem: Landasan Kepribadian* (Jakarta: Bagian Proyek Peningkatan Mutu Organisasi dan Tenaga Keolahragaan Dirjen Olahraga Depdiknas, 2003), Hlm. 15.

yang sering memberi hukuman dan larangan tanpa alasan dapat menyebabkan seseorang merasa tidak berharga. Mereka yang berasal dari keluarga Bahagia akan memiliki harga diri tinggi karena mengalami perasaan nyaman yang berasal dari penerimaan, cinta, dan tanggapan positif orang tua mereka. Sedangkan pengabaian dan penolakan akan membuat mereka tidak berharga, diacuhkan dan tidak dihargai maka mereka akan mengalami perasaan negative terhadap dirinya sendiri.

e. Lingkungan sosial

Pembentukan *self esteem* dimulai seseorang yang menyadari dirinya berharga atau tidak. Hal ini merupakan hasil dari proses lingkungan, penghargaan, penerimaan, dan perlakuan orang lain kepadanya/ termasuk penerimaan teman dekat (*peer*).

Berdasarkan uraian diatas disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi harga diri yaitu respectful (penerimaan, dan perlakuan), sejarah keberhasilan (status dan posisi yang pernah dicapai individu), nilai-nilai dan aspirasi-aspirasi, cara individu berespon pada dirinya, rasa unik, rasa berkuasa, rasa terikat, model, keberartian individu, keberhasilan individu, kekuatan individu, performa individu, menunjukkan penerimaan, menerapkan kebebasan yang terbatas, menerapkan disiplin.

4. Indikator *Self Esteem*

Pemahaman mengenai *self esteem* haruslah mengetahui gambaran utuh tentang *self esteem* itu sendiri, termasuk mengetahui indikator-indikator *self esteem*.

Sehingga hal tersebut dapat menunjukkan tingkat rendah atau tingginya harga diri yang dimiliki individu.

Menurut Coopersmith terdapat empat indikator yang terkandung dalam *self esteem*, yaitu:²⁴

- a. Kekuasaan (power), yaitu kemampuan untuk dapat mengatur dan mengendalikan tingkah laku diri sendiri dan orang lain
- b. Keberartian (significance), yaitu kepedulian, perhatian, dan afeksi yang diterima individu dari orang lain. Hal tersebut merupakan penghargaan dan ekspresi minat orang lain terhadap individu serta merupakan tanda penerimaan dan popularitas individu.
- c. Kebajikan (virtue), yaitu ketaatan mengikuti kode moral, etika, dan prinsip-prinsip yang dilarang dan melakukan tingkah laku yang diperbolehkan oleh moral, etika, dan amaliyah.
- d. Kemampuan (competence). Sukses memenuhi tuntutan prestasi ditandai oleh keberhasilan individu dalam mengerjakan berbagai tugas atau pekerjaan dengan baik.

C. Motivasi Kerja

1. Definisi Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau penggerak. Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Djalil berpendapat bahwa

²⁴ Coopersmith, S. (1967). *The antecedents of self-esteem*. San Francisco, FL: W. H. Freeman & Company.

motivasi merupakan kondisi fisiologis dan psikologis yang terdapat dalam diri seseorang yang akan mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan (kebutuhan).²⁵ Dari penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa suatu perbuatan yang dilakukan seseorang untuk mendorong individu melakukan perbuatan yang memiliki alasan yang kuat untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Motivasi berkaitan dengan perilaku manusia. Perilaku manusia sangat berpengaruh oleh kebutuhan (*needs*) yang bersangkutan secara pribadi. Oleh karena itu untuk memotivasi seseorang kita harus membentuk situasi dimana orang tersebut dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan pribadinya.

Motivasi kerja merupakan dorongan atau ketekunan seseorang dalam mencapai tujuannya dalam suatu organisasi yang dikondisikan dengan kemampuannya. Menurut Ernest J. Mc Cormick dalam buku *Manajemen sumber daya manusia dan perusahaan*, mengemukakan bahwasanya motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.²⁶ Pada hakikatnya setiap manusia memiliki seperangkat kebutuhan yang pada waktu tertentu, dan tujuan dari kebutuhan tersebut adalah untuk dapat memenuhi kebutuhannya. Prinsip yang umum berlaku bagi kebutuhan manusia adalah setelah kebutuhan itu terpuaskan, maka setelah beberapa waktu kemudian muncul kembali dan menuntut pemuasan kembali.²⁷ Pustakawan untuk bertindak atau berperilaku

²⁵ Djalil, *Psikologi Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), Hlm. 101.

²⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2001), Hlm 94.

²⁷ Padji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1992), Hlm 34.

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

Dari pengertian diatas yang telah penulis paparkan dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud motivasi kerja pengelola perpustakaan adalah hasrat atau keinginan pengelola perpustakaan dalam meningkatkan upaya untuk mencapai target atau hasil.

2. Teori Motivasi

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

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

a. Teori Hierarki

A theory of human motivation merupakan teori motivasi dari Abraham Maslow. Maslow berpendapat bahwa kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, Artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi kebutuhan yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, maka muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Karena menyangkut kebutuhan manusia, maka teori ini digunakan untuk menunjukkan kebutuhan seseorang yang harus terpenuhi agar individu tersebut termotivasi untuk bekerja.²⁸

Menurut Abraham Maslow bahwa setiap diri seseorang itu terdiri atas lima tingkatan kebutuhan, yaitu:

1) Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*)

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

²⁸ Suwanto And Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Public Dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2013), Hal. 171.

2) *Kebutuhan rasa aman (Safety Needs)*

Apabila kebutuhan pertama sudah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat selanjutnya yaitu kebutuhan rasa aman. Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.

3) *Kebutuhan Sosial (Social Needs)*

Tingkat selanjutnya adalah tingkat kebutuhan sosial, kebutuhan sosial adalah kebutuhan yang memiliki manfaat bagi banyak orang sehingga kelompok tersebut merasa lebih sejahtera, tertib, dan aman.

4) *Kebutuhan akan harga diri atau pengakuan (Esteem Needs)*

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

5) *Kebutuhan aktualisasi diri (Self-Actualization Needs)*

Kebutuhan yang terakhir menurut hierarki yaitu kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan aktualisasi diri yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat. Kebutuhan ini melalui pengembangan kemampuan dan keahlian yang dimiliki untuk memperoleh prestasi dalam bekerja. Menurut Maslow aktualisasi diri adalah kebutuhan untuk mengembangkan potensi diri secara maksimal. Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri ini antara orang yang satu dengan yang lain akan berbeda. Program pendidikan jangka panjang bergelar dan pelatihan (pendidikan jangka pendek) didalam satu institusi atau perusahaan adalah merupakan bentuk pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri bagi karyawan.

Pada penelitian ini penulis menggunakan teori hirarki kebutuhan Maslow yang di jadikan sebagai indikator dalam penelitian ini. Dari penjelasan teori tersebut dapat peneliti simpulkan bahwa agar termotivasinya seorang pengelola perpustakaan dalam bekerja untuk lebih giat, maka sesuai dengan kebutuhan dari masing-masing pengelola perpustakaan tersebut untuk mencapainya.

3. Indikator Motivasi Kerja

Indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja menurut Maslow yang dikutip oleh Kusuma, yaitu: ²⁹

- a. Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang transport, uang makan, fasilitas perumahan, dan sebagainya.
- b. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, tunjangan Kesehatan, dana pensiun, perlengkapan keselamatan kerja, dan asuransi kecelakaan.
- c. Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, kebutuhan untuk mencintai, dan dicintai.
- d. Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan maupun penghargaan berdasarkan dengan kemampuan yang dimiliki, kebutuhan untuk

²⁹ Ahmad Gunawan Dkk, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompenssi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Elatan Kcamatan Bekasi, *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, Vol. 3 No.1, Maret 2020, Hlm 5. Diakses Pada Tanggal 9 Juni 2023 Melalui <https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/Article/Download/631/473/>.

dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

- e. Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menantang dan menarik, dimana pegawai akan mengerahkan kemampuan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh organisasi atau perusahaan, dengan memberikan Pendidikan dan pelatihan.

4. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi ditentukan oleh motivator (penggerak dalam motivasi) sehingga motivasi mempengaruhi perilaku yang bersangkutan. Adapun faktor intrinstik yang mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang tersebut menurut Molan antara lain:³⁰

- a. Kematangan pribadi

Orang yang bersifat egois dan manja biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan, sehingga sulit untuk bekerja sama dalam membuat prestasi kerja. Sebaliknya orang yang terikat kematangan pribadinya tinggi, akan lebih mudah termotivasi, bahkan tanpa dimotivasi ia akan pasti rajin bekerja dan membuat banyak prestasi

- b. Keinginan dan harapan pribadi

Seorang pustakawan akan lebih semangat bekerja bila keinginannya dalam prestasi mendapat tanggapan baik dari sebuah organisasi. Ia akan lebih rajin lagi apabila harapan perkembangan karir untuk masa datang lebih terjamin dan terarah.

³⁰ Molan B, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Pt Indeks, 2003), Hlm. 69

Sekiranya keinginan dan harapan tidak mungkin terwujud atau rasa tidak mungkin ada jaminan untuk dapat terlaksana, maka yang bersangkutan akan tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaan.

c. Kelelahan dan kebosanan

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

d. Kepuasan kerja

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

Selain Faktor intrinstik di atas, terdapat beberapa faktor ekstrinstik yang berasal dari luar diri pustakawan yang juga dapat mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja. Menurut Malayu Hassibuan, yaitu:³¹

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 lelah yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan

³¹ Malayu Hassibuan, *Organisasi Dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), Hlm 103.

memberikan motivasi bagi pustakawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Tetapi lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan daya kreativitas.

b. Rasa aman

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

c. Penghargaan (*reward*)

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

d. Pembayaran atau gaji

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

Sebagai pimpinan perpustakaan harus dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat memotivasi pustakawan, sehingga mereka lebih produktif dan memberikan pelayanan yang lebih baik. Adapun strategi dalam memotivasi staf perpustakaan diantaranya: gaji yang memadai, membangun suasana yang kondusif, memberikan penghargaan, kesempatan untuk membangun potensi diri dan profesi.³²

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

D. Pengelola Perpustakaan

Perpustakaan merupakan salah satu pusat layanan pusat layanan masyarakat yang menangani mengenai informasi. Pengelola perpustakaan merupakan bagian dari masyarakat. Posisi masyarakat tidak bisa diabaikan oleh pengelola perpustakaan. Pengelola perpustakaan juga merupakan bagian dari pustakawan. Pengelola perpustakaan juga memiliki pendidikan dan pelatihan serta kemampuan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan pasal 29 ayat (1) Undang-undang No.43 tahun 2007 menjelaskan tentang perpustakaan, tenaga perpustakaan terdiri atas pustakawan dan tenaga teknis perpustakaan. Bahwa pustakawan adalah seseorang yang

³² Nina Ariyani Dan Ida Farida, *Psikologi Perpustakaan.....*, Hlm 3.25-3.28.

memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan/atau pelatihan kepustakawan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melakukan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan. Sedangkan tenaga teknis perpustakaan adalah tenaga non pustakawan yang secara teknis mendukung pelaksanaan fungsi perpustakaan.³³ Artinya orang yang disebut dengan pustakawan adalah orang yang benar-benar mengerti ilmu perpustakaan, setidaknya pernah mendapat pelatihan tentang kepustakawanan yang kemudian diberi tugas dan tanggung jawab oleh lembaga yang merekrut (berwenang) untuk bekerja di perpustakaan sesuai dengan kualifikasi ilmu yang dimilikinya.³⁴ Bahkan lebih luas lagi, pustakawan itu tidak saja terbatas pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) saja, akan tetapi juga pegawai non-PNS.³⁵

Selain itu menurut SK MENPAN No. 132 KEP/M.PAN/12/2002 pengertian pustakawan adalah pegawai negeri sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hal secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan kepustakawanan pada unit-unit perpustakaan, dokumentasi dan atau informasi (PERPUSDOKINFO) di instansi pemerintahan dan atau unit tertentu lainnya.³⁶ Pustakawan harus memenuhi kualifikasi sesuai dengan standar nasional perpustakaan (SKKNI) dan berhak atas penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial, serta pembinaan karier sesuai

³³ Republik Indonesia, *Undang-Undang Ri No.43 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan* (Jakarta: Perpustakaan Nasional RI, 2007). Bab 1 Ayat (8)

³⁴ Wiji Suwarno, *Ilmu Perpustakaan dan kode etik.....*,92.

³⁵ Rachman Hermawan S dan Zulfikar Zen. *Etika Kepustakawanan: Suatu Pendekatan Terhadap Kode Etik Pustakawan Indonesia* (Jakarta: Sagung Seto, 2006), 107.

³⁶ Bambang Supriyo Utomo, "Kebijakan Perpustakaan Nasional RI dalam Sertifikasi Pustakawan Kepala Perpustakaan Nasional RI", *Sertifikasi Profesi Pustakawan Indonesia* (Jakarta: IPI, 2011), 53.

dengan tuntutan pengembangan kualitas. Pustakawan berkewajiban memberikan layanan prima terhadap pemustaka dan menciptakan suasana perpustakaan yang kondusif dan memberikan keteladanan dan menjaga nama baik lembaga dan kedudukannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.³⁷

Pustakawan juga harus menjadi salah satu pendukung kehidupan perpustakaan yang dituntut memiliki etika agar tercipta interaksi yang harmonis dan suasana kerja yang kondusif. Hal inilah berkenaan dengan kinerja pustakawan, dalam kode etik pustakawan Indonesia diuraikan tentang kode etik yang harus diahami oleh setiap pustakawan. Kode etik ini sebagai panduan dan kinerja semua pustakawan dalam melaksanakan tugasnya di bidang kepustakawanan. Dalam melaksanakan tugasnya, ada beberapa sikap dasar yang harus dimiliki oleh pustakawan sebagai pegangan tingkah laku yang harus dipedomani.³⁸ Sikap dasar pustakawan tersebut adalah:

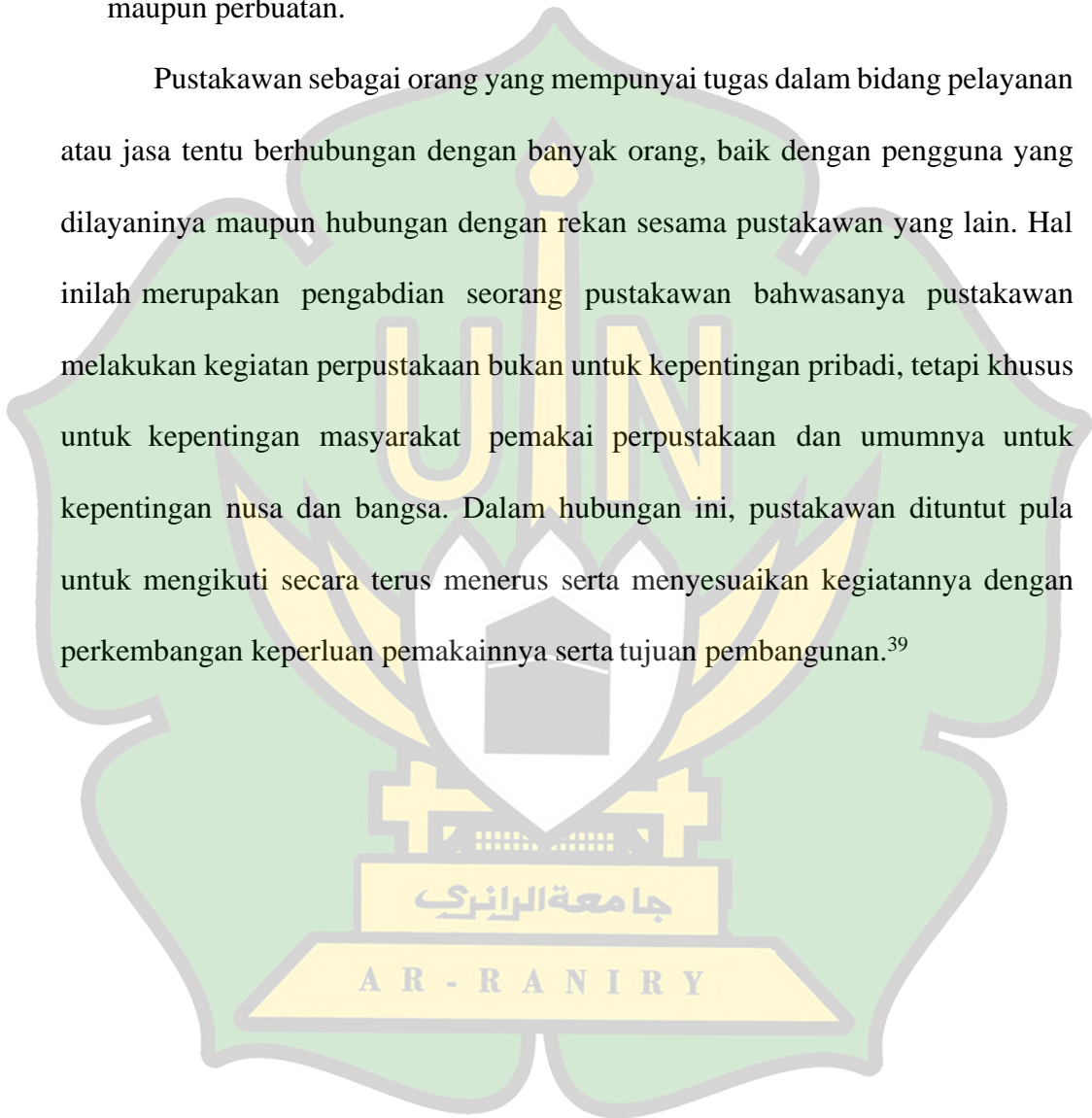
- a. Berupaya melaksanakan tugas sesuai dengan harapan masyarakat pada umumnya dan kebetulan pengguna perpustakaan pada khususnya.
- b. Berupaya mempertahankan keunggulan kompetensi setinggi mungkin dan berkewajiban mengikuti perkembangan.
- c. Berupaya membedakan antara pandangan atau sikap hidup pribadi dan tugas profesi.
- d. Menjamin bahwa tindakan dan keputusannya, berdasarkan pertimbangan profesional.

³⁷ *Ibid.*, 53.

³⁸ Kode Etik Pustakawan Indonesia pasal 3, dalam *Undang-undang perpustakaan Nomor 43 Tahun 2007* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007), 81.

- e. Tidak menyalahgunakan posisinya dengan mengambil keuntungan kecuali atas jasa profesi.
- f. Bersifat sopan dan bijaksana dalam melayani masyarakat, baik dalam ucapan maupun perbuatan.

Pustakawan sebagai orang yang mempunyai tugas dalam bidang pelayanan atau jasa tentu berhubungan dengan banyak orang, baik dengan pengguna yang dilayaninya maupun hubungan dengan rekan sesama pustakawan yang lain. Hal inilah merupakan pengabdian seorang pustakawan bahwasanya pustakawan melakukan kegiatan perpustakaan bukan untuk kepentingan pribadi, tetapi khusus untuk kepentingan masyarakat pemakai perpustakaan dan umumnya untuk kepentingan nusa dan bangsa. Dalam hubungan ini, pustakawan dituntut pula untuk mengikuti secara terus menerus serta menyesuaikan kegiatannya dengan perkembangan keperluan pemakainnya serta tujuan pembangunan.³⁹



³⁹ Purwono, *Dokumentasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010), hlm. 248.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Sugiyono mengatakan metode kuantitatif merupakan sebuah pendidikan yang hasilnya berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Metode kuantitatif digunakan apabila suatu masalah yang menyimpang dari yang seharusnya terjadi, antara aturan dengan pelaksana, antara teori dengan praktik, antara rencana dengan pelaksanaan.⁴⁰

Selanjutnya, penelitian ini merupakan sebuah penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner atau angket. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yang meliputi empiris atau konkret, objektif, terukur, dan sistematis. Adapun data pada penelitian ini akan berupa angka-angka yang akan dianalisis dengan menggunakan statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh *Self Esteem* (sebagai variabel X) terhadap motivasi kerja pengelola perpustakaan (sebagai variabel Y). penelitian dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner kepada responden dan

⁴⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif R&D*, (Bandung:Alfabeta, 2018),

dokumentasi untuk mendapatkan gambaran jelas dan rinci mengenai Pengaruh *Self Esteem* Terhadap Motivasi Kerja pengelola perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Banda Aceh.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini dilakukan yaitu di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Banda Aceh yang beralamat di Keudah, Kecamatan Kutaraja, Kota Banda Aceh, Aceh. Adapun alasan penulis memilih tempat penelitian ini adalah karena pengelola perpustakaan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Banda Aceh yang berlatar belakang Pendidikan Ilmu Perpustakaan atau yang telah mendapatkan pelatihan di bidang ilmu perpustakaan, dianggap sebagai lingkungan yang memiliki tingkat *self-esteem* yang tinggi dan motivasi kerja yang kuat.

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian.⁴¹ Sedangkan menurut Sugiyono, populasi dapat didefinisikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri objek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁴² Populasi dalam penelitian ini adalah pengelola perpustakaan di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Banda Aceh berjumlah 36 orang. Dalam pengumpulan data

⁴¹ Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Renika Cipta, 2010), 173

⁴² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), 119

peneliti mengambil sampel adalah pengelola perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Banda Aceh yang berjumlah 36 orang pengelola perpustakaan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi.⁴³ Alasan mengambil *total sampling* karena jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

D. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu dugaan sementara yang kebenarannya perlu dibuktikan dalam suatu penelitian. Hipotesis merupakan dugaan jawaban sementara terhadap permasalahan didalam penelitian, dimana rumusan masalah yang diteliti dinyatakan didalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diperoleh tersebut baru berdasarkan pada teori yang relevan, dan belum didasarkan pada fakta empiris yang akan diperoleh melalui pengumpulan data sebenarnya saat melakukan penelitian.⁴⁴ Adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Ha: Terdapat pengaruh antara *self esteem* terhadap motivasi kerja pengelola perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Banda Aceh.

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara *self esteem* terhadap motivasi kerja pengelola perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Banda Aceh.

⁴³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2009), 118.

⁴⁴ Sinta Kartika, Husni, Saepul Millah, Pengaruh Kualitas Sarana dan Prasarana terhadap Minat Belajar Siswa dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Islam, *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam Vol. 7, No. 1*, (2019), 120-121

Hipotesis penelitian yang dikemukakan diatas dapat dirumuskan dalam bentuk hipotesis statistik, yaitu sebagai berikut:

Ha: $\rho \neq 0$ (terdapat pengaruh)

Ho: $\rho = 0$ (tidak terdapat pengaruh)

E. Validitas dan Realibitas

1. Uji 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.⁴⁵

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 statistic dengan menggunakan *Program Statistical Package For Social Science (SPSS)* versi 26.0.

Langkah-langkah yang penulis lakukan untuk mengukur validitas adalah dengan mengedarkan angket yang berisi 21 pernyataan kepada 20 responden (pengelola perpustakaan) di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh yang tidak termasuk ke dalam sampel penelitian, Pemilihan responden untuk pengujian

⁴⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi: mixed methods*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm.168

validitas ini dipilih karena keterbatasan sampel pengelola perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Banda Aceh yang digunakan seluruhnya untuk penelitian, sehingga peneliti menggunakan sampel dari luar yaitu di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh dengan pertimbangan kesamaan kedudukan dari sampel penelitian yang digunakan. Setelah angket dibagikan, kemudian menunggu angket sampai selesai diisi, setelah diambil semua selanjutnya penulis melakukan pengujian validitas dengan menghitung korelasi antar data pada masing-masing pernyataan dengan skor total menggunakan aplikasi SPSS.

Kemudian hasil dari angket tersebut penulis masukkan kedalam tabel untuk menghitung nilai koefisiennya setelah dihitung menggunakan SPSS. Semua data dihitung dengan menggunakan SPSS. Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Selanjutnya untuk melakukan penafsiran terhadap hasil uji validitas yang diperoleh peneliti menggunakan Interpretasi angka indeks korelasi *product moment* sebagai berikut:

Tabel 3.1 Interpretasi angka indeks korelasi product moment

| Interval koefisien | Interprestasi |
|--------------------|---------------|
| 0,000-0,199 | Sangat rendah |
| 0,20-0,399 | Rendah |
| 0,40-0,599 | Sedang |
| 0,60-0,799 | Kuat |
| 0,80-1,000 | Sangat kuat |

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata *reliability* berarti sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Suatu hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama, diperoleh hasil pengukuran yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subyek memang belum berubah. Reliabilitas ukuran menyangkut seberapa jauh skor deviasi individu, atau skor-z, relatif konsisten apabila dilakukan pengulangan pengadministrasian dengan tes yang sama atau tes yang ekuivalen.⁴⁶

Uji reliabilitas dilakukan dengan cara memperhatikan setiap skor item dan skor totalnya yang dihitung berdasarkan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

- a. Jika nilai *Cronbach Alpha* (r_{11}) $> 0,60$ maka item variabel dinyatakan reliabel.
- b. Jika *Cronbach Alpha* (r_{11}) $< 0,60$ maka item variabel dinyatakan tidak reliabel.

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan angket kepada 10 responden (pengelola perpustakaan) yang tidak termasuk dalam sampel penelitian. Kemudian hasil dari pengisian instrument dikumpulkan ke dalam tabel untuk dihitung nilai koefisien Alpha.

⁴⁶ Zulkifli Matondang, *Validitas Dan Reliabilitas Suatu Instrumen Penelitian*, Jurnal Tabularasa PPS Unimed Vol.6 No.1, (2009), hal. 93.

F. Teknik Pengumpulan Data

Langkah-langkah yang dilakukan dalam pengumpulan data, adalah sebagai berikut:

1. Angket

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya.⁴⁷ 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 yakni variabel *self esteem* sebagai variabel (X) dan variabel motivasi kerja sebagai variabel (Y), berisi 21 pernyataan yang dijawab oleh responden yang merupakan seluruh pengelola perpustakaan yang berada di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Banda Aceh dan langsung dikembalikan saat itu juga setelah diisi. Penyebaran angket sebanyak 21 pernyataan, dilakukan selama satu minggu dalam bulan September. 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 lima alternatif jawaban yaitu: SS

⁴⁷ Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung, 2015), hal. 199.

(Sangat Setuju), S (Setuju), KS (kurang setuju, TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju).

- 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 (5), setuju (4), kurang setuju (3), tidak setuju (2), sangat tidak setuju (1).

Tabel 3.2 Skala Penilaian Jawaban Angket

| Alternatif Jawaban | Nilai |
|---------------------|-------|
| Sangat Setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Kurang setuju | 3 |
| Tidak Setuju | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 |

Di bawah ini merupakan gambaran hubungan variabel, indikator, instrument, dan bentuk data.

Tabel 3.3 Hubungan Variabel, Indikator, Instrument, Dan Bentuk Data

| No | Variabel | Indikator | Instrument | Bentuk Data |
|----|------------------------------------|--|------------|-------------|
| 1. | <i>Self Esteem</i> (variabel X) | 1. Kekuatan (<i>Power</i>) 2. Keberartian (<i>Significance</i>) 3. Kebajikan (<i>Virtue</i>) 4. Kemampuan (<i>Competence</i>) | Angket | Ordinal |
| 2. | Motivasi Kerja (variabel Y) | 1. Kebutuhan Fisik 2. Kebutuhan Rasa Aman Dan Keselamatan 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan akan Penghargaan 5. Kebutuhan Perwujudan Diri | Angket | Ordinal |

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah sebuah metode mengumpulkan data-data dalam bentuk dokumen yang relevan. Misalnya menggunakan penulisan dan bahan-bahan pustaka berupa buku-buku, surat kabar yang relevan dan foto penelitian. Dokumentasi adalah sebuah metode mengumpulkan data-data dalam bentuk dokumen yang relevan. dalam hal ini adalah studi dokumentasi yang didapatkan penulis dari lapangan.⁴⁸ Dokumentasi adalah sebuah metode mengumpulkan data-data dalam bentuk dokumen yang relevan. dalam hal ini adalah studi dokumentasi yang didapatkan penulis dari lapangan.⁴⁹

Tujuan perlunya dokumentasi adalah agar penulis terbantu dalam menyiapkan data dengan baik dan ada referensi yang mendukung yang sesuai untuk judul penelitian. Sistem dokumen untuk mempermudah penulis untuk mencari data lapangan dan juga untuk menjadi arsip penting bagi penulis. Adapun jenis dokumentasi yang dibutuhkan peneliti yaitu daftar kehadiran pengelola perpustakaan, jumlah keseluruhan pengelola perpustakaan, dan profil Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Banda Aceh.

G. Teknik Analisis data

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

⁴⁸ Jalaluddin Rahmat, *Metode Penelitian Komunikasi*, (Bandung: Roada Karya, 2004), hal. 87.

⁴⁹ Jalaluddin Rahmat, *Metode Penelitian Komunikasi ...*, hal. 87

- 1) Analisis Deskriptif adalah suatu analisis yang menggambarkan tanggapan responden mengenai pengaruh self esteem terhadap motivasi kerja pustakawan di dinas perpustakaan dan kearsipan kota banda aceh.
- 2) Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier sederhana. Analisis regresi linier sederhana adalah alat analisis yang dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat yaitu beban kerja (X), kinerja pustakawan (Y) Mencari persamaan garis regresi dengan menggunakan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + e$$

Dimana:

Y = Motivasi Kerja

a = Konstanta

X₁ = Self Esteem

b₁, b₂ = Koefesien Regresi

e = *Error term*

Selanjutnya uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikan $< 0,05$ dapat diartikan variabel terkait secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel independen

2. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau nilai signifikan $> 0,05$ dapat diartikan variabel terkait secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel independ



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Profil singkat Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Banda Aceh

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Banda Aceh awal mula bernama Kantor Diklat dan Perpustakaan Kota Banda Aceh yang berdiri pada tahun 2001. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Banda Aceh sudah beberapa kali terjadinya masa pergantian pimpinan, pada tahun 2008 terbentuknya/berdirinya Kantor Perpustakaan dan Arsip sampai dengan tahun 2016 berdasarkan Qanun Kota Banda Aceh No. 2 Tahun 2008 tentang Tata Organisasi Perangkat Daerah Kota Banda Aceh, diakhir Desember tahun 2016 Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Banda Aceh telah berganti nomenklatur baru Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Banda Aceh. Dengan nomenklatur baru yang saat ini telah berusia 21 tahun Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Banda Aceh semoga semakin berkembang dan sukses.⁵⁰

Kota Banda Aceh sebagai Ibu Kota Provinsi Aceh seyogyanya harus dapat menjadi etalase bagi Kabupaten dan Kota di Provinsi Aceh, dengan demikian Pemerintah Kota Banda Aceh dituntut dapat menjadi gambaran untuk Kabupaten dan Kota yang ada di Provinsi Aceh, Kota Banda Aceh juga diharapkan dapat menerapkan standar yang tinggi dalam memberikan

⁵⁰ Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Banda Aceh, “*Sejarah Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Banda Aceh*”, <https://dispersip.bandaacehkota.go.id/page-1/>. Diakses pada tanggal 20 november 2023.

pelayanan kepada masyarakat, yang kini beralamatkan Jalan Teungku. Dianjong, No 12 Gampong Keudah, Kecamatan Kutaraja Kota Banda Aceh.

2. Visi dan misi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Banda Aceh

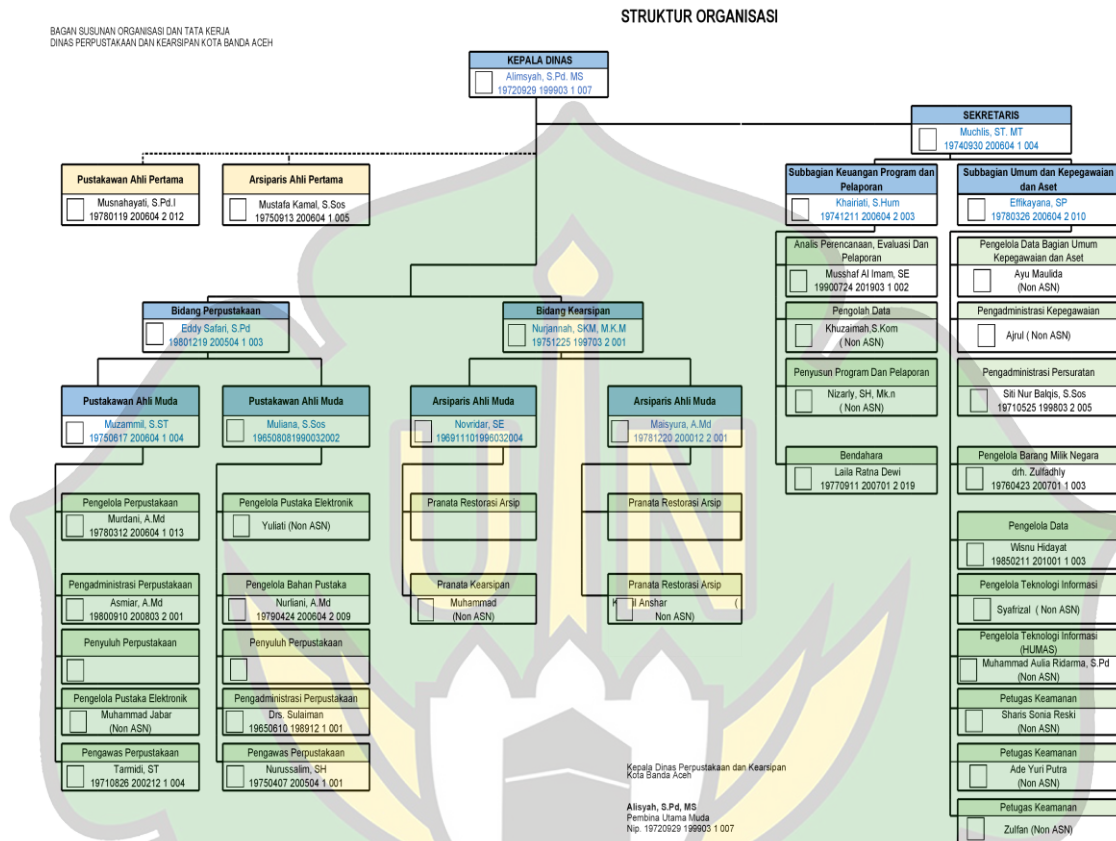
a. Visi

Adapun visi dinas perpustakaan dan kearsipan kota banda aceh adalah “Menjadikan Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Banda Aceh Sebagai Pusat Pengetahuan Dan Informasi”

b. Misi

- 1) Memberikan pelayanan prima bidang Perpustakaan dan Kearsipan.
- 2) Menyelamatkan dan mengamankan arsip sebagai sumber informasi.
- 3) Mewujudkan Sarana dan Prasarana Perpustakaan dan Kearsipan yang memadai.
- 4) Menjadikan arsip sebagai manajemen bukti akuntabilitas Kerja Pemerintah Kota Banda Aceh.
- 5) Membina dan mengembangkan minat dan budaya baca.
- 6) Menyelenggarakan pembinaan dan penataan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan di Lingkungan Kota Banda Aceh.
- 7) Meningkatkan kemampuan dan profesionalisme aparatur Perpustakaan dan Kearsipan.
- 8) Melaksanakan promosi, sosialisasi dan penyuluhan bidang kearsipan dalam rangka tata kelola arsip.
- 9) Memberikan pelayanan optimal kepada seluruh unsur pemustaka.

3. Struktur organisasi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Banda Aceh



Gambar 4.1 struktur Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Banda Aceh

B. Hasil Penelitian

1. Pengujian Validitas

Dalam penelitian ini pengujian validitas hanya dilakukan terhadap 20 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) $> r_{tabel}$ sebesar 0,443, untuk df (*degrees of freedom*) $= 20 - 2 = 18$; $\alpha = 0,05$ maka item/ pertanyaan tersebut valid dan sebaliknya. Adapun perolehan hasil pengujian validitas untuk setiap variabel yang dipaparkan dalam bentuk berikut:

| | | | | | | | | | | | | |
|-------|---------------------|--------|--------|-------|-------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|
| | Sig. (2-tailed) | .109 | .222 | .597 | .002 | .384 | .157 | .222 | | .334 | .187 | .026 |
| | N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X9 | Pearson Correlation | .551* | .348 | .222 | .223 | .351 | .945** | .348 | .228 | 1 | .945** | .874** |
| | Sig. (2-tailed) | .012 | .133 | .347 | .344 | .129 | .000 | .133 | .334 | | .000 | .000 |
| | N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X10 | Pearson Correlation | .477* | .307 | .163 | .276 | .443 | .951** | .184 | .307 | .945** | 1 | .857** |
| | Sig. (2-tailed) | .034 | .187 | .493 | .239 | .050 | .000 | .436 | .187 | .000 | | .000 |
| | N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| TOTAL | Pearson Correlation | .739** | .669** | .498* | .477* | .619** | .825** | .595** | .495* | .874** | .857** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .001 | .025 | .034 | .004 | .000 | .006 | .026 | .000 | .000 | |
| | N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |

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

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

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dijelaskan bahwa untuk item X1 sebesar (0,739 > 0,443), X2 sebesar (0,669 > 0,443), X3 sebesar (0,498 > 0,443), X4 sebesar (0,477 > 0,443), X5 sebesar (0,619 > 0,443), X6 sebesar (0,825 > 0,443), X7 sebesar (0,595 > 0,443), X8 sebesar (0,495 > 0,443), X9 sebesar (0,874 > 0,443), dan yang terakhir item pernyataan nomor X10 sebesar (0,857 > 0,443), semua item variabel *self esteem* (X) dikategorikan valid.

| | | | | | | | | | | | | | |
|-------|---------------------|--------|-------|-------|--------|--------|--------|-------|-------|-------|--------|--------|-------|
| | Sig. (2-tailed) | .923 | .619 | .099 | .006 | .076 | .418 | .757 | | .869 | .220 | .518 | .040 |
| | N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| Y9 | Pearson Correlation | .810** | .318 | .204 | .158 | .226 | -.039 | .493* | -.039 | 1 | -.080 | .257 | .544* |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .172 | .388 | .507 | .337 | .869 | .027 | .869 | | .737 | .274 | .013 |
| | N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| Y10 | Pearson Correlation | -.047 | -.060 | .106 | .492* | .471* | .698** | .043 | .287 | -.080 | 1 | .579** | .559* |
| | Sig. (2-tailed) | .845 | .801 | .656 | .027 | .036 | .001 | .858 | .220 | .737 | | .007 | .010 |
| | N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| Y11 | Pearson Correlation | .150 | .032 | -.199 | .285 | .378 | .504* | -.023 | -.154 | .257 | .579** | 1 | .458* |
| | Sig. (2-tailed) | .527 | .893 | .401 | .223 | .100 | .023 | .924 | .518 | .274 | .007 | | .042 |
| | N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| TOTAL | Pearson Correlation | .629** | .484* | .467* | .666** | .742** | .564** | .525* | .462* | .544* | .559* | .458* | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .003 | .031 | .038 | .001 | .000 | .010 | .018 | .040 | .013 | .010 | .042 | |
| | N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |

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

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

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dijelaskan bahwa untuk item Y1 sebesar (0,629 > 0,443), Y2 sebesar (0,484 > 0,443), Y3 sebesar (0,467 > 0,443), Y4 sebesar (0,666 > 0,443), Y5 sebesar (0,742 > 0,443), Y6 sebesar (0,564 > 0,443), Y7 sebesar (0,525 > 0,443), Y8 sebesar (0,462 > 0,443), Y9 sebesar (0,544 > 0,443), Y10 sebesar (0,559 > 0,443), dan yang terakhir item pernyataan nomor Y11 sebesar (0,458 > 0,443), semua item variabel motivasi kerja (Y) dikategorikan valid.

2. Pengujian Reliabilitas

Untuk menilai kehandalan kuesioner yang digunakan, maka dalam penelitian ini menggunakan uji reliabilitas berdasarkan Cronbach Alpha yang lazim digunakan untuk penelitian. Analisis ini digunakan agar koefisien minimum dapat diterima di atas, 0,60. Uji reliabilitas memperlihatkan bahwa secara keseluruhan tingkat kehandalan telah memenuhi persyaratan. Untuk lebih jelasnya besarnya nilai alpha pada masing-masing variabel diperlihatkan pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas

| No. | Variabel | Nilai Alpha | Item | Keterangan |
|-----|--------------------|-------------|------|------------|
| 1 | <i>Self Esteem</i> | 0,886 | 10 | Handal |
| 2 | Motivasi Kerja | 0,717 | 11 | |

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa masing-masing nilai menunjukkan nilai *Cornbach alpha* variabel pengaruh *Self Esteem* terhadap Motivasi Kerja Pengelola Perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kerasipan Kota Banda Aceh menunjukkan nilai *Cornbach alpha* di atas 0,600. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan handal.

3. Hasil Analisis Linear Sederhana

Hasil analisis linear sederhana dalam penelitian ini dengan menggunakan variabel *self esteem* (X), terhadap variabel terikat yaitu motivasi kerja (Y). Untuk melihat Pengaruh *self esteem* terhadap motivasi kerja

pengelola perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kerasipan Kota Banda Aceh, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.4 Hasil Pengujian Regresi

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 12.070 | 10.372 | | 1.164 | .253 |
| Self Esteem | .796 | .246 | .485 | 3.233 | .003 |

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS, yang menjelaskan pengaruh *self esteem* terhadap motivasi kerja pengelola perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kerasipan Kota Banda Aceh, maka dapat diperlihatkan pada hasil persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 12.070 + 0,796 X + e$$

Jika di analisis angka-angka yang ada pada regresi linear sederhana tersebut, maka dapat diuraikan: apabila variabel X (*self esteem*) mengalami kenaikan 1 skor akan menyebabkan kenaikan terhadap variabel Y (motivasi kerja) sebesar 0,796 atau 79,6%. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan arah model regresi ini adalah positif, yang berarti semakin tinggi *self esteem* maka semakin tinggi pula motivasi kerja pengelola perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Banda Aceh.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pengaruh *self esteem* terhadap motivasi kerja pengelola perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kerasipan Kota Banda Aceh, dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.5 Koefisien Korelasi dan Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .485 ^a | .235 | .213 | 7.007 |

a. Predictors: (Constant), Self Esteem

Koefisien korelasi (R)=0,485 yang menunjukkan pengaruh *self esteem* terhadap motivasi kerja pengelola perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kerasipan Kota Banda Aceh, adalah sedang sebesar 48,5%. Adapun Koefisien Determinan menunjukkan pengaruh *self esteem* terhadap motivasi kerja pengelola perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kerasipan Kota Banda Aceh, pada koefisien determinan 0,235 atau 23,5% dan sisanya sebesar 76,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Hasil Pembuktian Hipotesis

Pembuktian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan dengan taraf kesalahan 5% sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel X (*self esteem*) terhadap variabel Y (motivasi kerja).

- b) Jika nilai signifikan > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel X (*self esteem*) terhadap variabel Y (motivasi kerja).

Tabel 4.6 Pembuktian Hipotesis

| ANOVA ^b | | | | | |
|--------------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 Regression | 513.183 | 1 | 513.183 | 10.452 | .003 ^a |
| Residual | 1669.372 | 34 | 49.099 | | |
| Total | 2182.556 | 35 | | | |

a. Predictors: (Constant), Self Esteem

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Pada hasil pembuktian hipotesis didapat nilai signifikan pada regresi adalah $0.003 < 0.05$, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel X (*self esteem*) terhadap variabel Y (motivasi kerja).

C. Pembahasan

Self-esteem adalah penilaian positif atau negatif terhadap diri sendiri yang mencakup keyakinan akan kemampuan, nilai, dan harga diri seseorang. Dalam kaitannya dengan motivasi kerja pengelola perpustakaan, tingkat *self-esteem* dapat mempengaruhi sejauh mana pengelola perpustakaan merasa mampu dan berharga dalam melaksanakan tugas mereka. Pengelola perpustakaan dengan *self-esteem* tinggi cenderung lebih termotivasi dan percaya diri dalam mengelola koleksi, memberikan pelayanan kepada pemustaka, dan berpartisipasi untuk pengembangan diri. Sebaliknya, rendahnya *self-esteem* dapat menghambat motivasi kerja,

menyebabkan ketidakyakinan dalam pengambilan keputusan, dan dapat mempengaruhi interaksi dengan pemustaka yang datang. Oleh karena itu, dengan memahami *self-esteem* pengelola perpustakaan dapat menjadi faktor kunci dalam meningkatkan motivasi dan kinerja mereka dalam lingkungan kerja perpustakaan.

Menurut hasil penelitian yang telah dilakukan, terbukti bahwa *self esteem* berpengaruh terhadap motivasi kerja pengelola perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Banda Aceh, hal tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Hasil pembuktian hipotesis memperoleh nilai signifikan pada regresi yaitu $0,003 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X (*self esteem*) terhadap variabel Y (motivasi kerja)
- 2) Koefisien determinan menunjukkan pengaruh *self esteem* terhadap motivasi kerja pengelola perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Banda Aceh sebesar 0,235 atau 23,5% yang berarti *self esteem* berpengaruh sedang terhadap motivasi kerja pengelola perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Banda Aceh sedangkan sisanya sebesar 76,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- 3) Nilai persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 12.070 + 0,796 X + e$, hal tersebut dapat diartikan bahwa arah pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y) adalah positif.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa uji korelasi menunjukkan bahwa variabel X (*self esteem*) memiliki dampak variabel Y (motivasi kerja) dengan nilai angka korelasi 0,485 atau 48,5% yang berarti *self esteem* memiliki pengaruh yang sedang terhadap motivasi kerja pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Banda Aceh. Uji regresi linear, persamaan regresi adalah $Y = 12.070 + 0,796 X + e$, dapat diartikan bahwa arah pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y) adalah positif. Adapun hasil pembuktian hipotesis memperoleh nilai signifikan pada regresi yaitu $0,003 < 0,05$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel X (*self esteem*) terhadap variabel Y (motivasi kerja).

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti memberikan saran kepada pengelola perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Banda Aceh untuk mempertahankan tingkat *self esteemnya*, sehingga mampu mengontrol dan mengurangi tingkat motivasi kerja yang mungkin dialami dalam pengelolaan perpustakaan. Dengan menjaga motivasi kerja, diharapkan pengelola perpustakaan dapat lebih bersemangat dalam mengatasi berbagai tantangan dan dapat meningkatkan kualitas pelayanan perpustakaan dengan kinerja yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Gunawan Dkk, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompenssi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Elatan Kcamatan Bekasi, *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, Vol. 3 No.1, Maret 2020, Diakses Pada Tanggal 9 Juni 2023 Melalui <https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/download/631/473/>
- Alimsyah, *Profil Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Banda Aceh*, Diakses Melalui <https://dispersip.bandaacehkota.go.id/struktur-organisasi-dispersip/>.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Menajemen Sumber Daya Manusia Dan Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2001).
- Bambang Supriyo Utomo, "Kebijakan Perpustakaan Nasional RI dalam Sertifikasi Pustakawan Kepala Perpustakaan Nasional RI", *Sertifikasi Profesi Pustakawan Indonesia* (Jakarta: IPI, 2011).
- Cecilia Engko, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan Self Esteem Dan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Bisnis Dan Akutansi*, Vol 10. No 1, April 2008, Diakses Pada Tanggal 20 Mei 2023 Melalui <https://jurnaltsm.id/index.php/JBA/article/view/111>
- Coopersmith, S. (1967). *The antecedents of self-esteem*. San Francisco, FL: W. H. Freeman & Company.
- Coopersmith, *The antecedents of self-esteem*. San Francisco, FL: W. H. Freeman & Company, (san Francisco and London, 1967).
- Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Banda Aceh, "*Sejarah Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Banda Aceh*", <https://dispersip.bandaacehkota.go.id/page-1/>. Diakses pada tanggal 20 november 2023.
- Djalil, *Psikologi Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011).
- Dwi Fitriani Wati, *Pengaruh Kompetensi, Self Esteem Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SDIT Darul Farah Ponogoro*, (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Ponogoro, 2020), Diakses Pada Tanggal 10 Juni 2023 Melalui [Http://eprints.umpo.ac.id/5796/](http://eprints.umpo.ac.id/5796/).

Erriani K Dkk, Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pustakawan Bidang Pertanian Di Lingkup Kementerian Pertanian, *Jurnal Penyuluhan*, Vol. 4, No.1, Maret 2018, Di Akses Pada Tanggal 08 Maret 2023 Melalui <https://journal.ipb.ac.id/index.php/jupe/article/view/18030>.

Feist, Jess & Feist Gregory, *Theories Of Personality*, Terjemahan Oleh Handriatno, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008).

Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi Dan Pengukurannya (Analisis Di Bidang Pendidikan)*, (Jakarta: Bumi Aaksara, 2009).

Ismi Isnani Kamila, Perbedaan Harga Diri (Self Esteem) Remaja Ditinjau Dari Keberadaan Ayah, *Jurnal Psikologi*, Vol.9 No. 2, Desember 2013, Diakses Pada Tanggal 20 April 2023 Melalui <http://Repository.Uinsuska.Ac.Id/69754/1/Perbedaan%20Harga%20Diri%20%28Self%20Esteem%29%20Remaja%20Ditinjau%20dari%20Keberadaan%20Ayah.Pdf>.

J. Winardi, *Motivasi dan Pemativasian Dalam Manajemen* (Jakarta: Rajawali Pers, 2008).

Jalaluddin Rahmat, *Metode Penelitian Komunikasi*,

Jalaluddin Rahmat, *Metode Penelitian Komunikasi*, (Bandung: Roada Karya, 2004).

Kode Etik Pustakawan Indonesia pasal 3, *dalam Undang-undang perpustakaan Nomor 43 Tahun 2007* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007), 81.

Lia Maghfirah, *Pengaruh Pemberian Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Tenaga Perpustakaan Perpustakaan Sekolah Di Aceh*, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, 2021), Diakses Pada 10 Juni 2023 Melalui <https://Repository.ArRaniry.Ac.Id/Id/Eprint/16293/1/Lia%20maghfirah,%20140503023,%20fah,%20ip,%20085361465311.Pdf>.

Malayu Hassibuan, *Organisasi Dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1996).

Meliana, Pengaruh Self Esteem Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Prestasi Kerja Guru Sma Negeri 5 Bengkulu Selatan, (*Jurnal Manajer Pendidikan*, 2020). Diakses 9 juni 2023 melalui <https://ejournal.unib.ac.id/index.php/manajerpendidikan/article/view/12853>.

Molan B, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Pt Indeks, 2003).

Nina Ariyani Dan Ida Farida, *Psikologi Perpustakaan.....*,

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

Purwono, *Dokumentasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010).

Rachman Hermawan S Dan Zulfikar Zen, *Etika Kepustakawan: Suatu Pendekatan Terhadap Profesi Dan Kode Etik Pustakawan Indonesia*, (Jakarta: Sagung Seto, 2006).

Rachman Hermawan S dan Zulfikar Zen. *Etika Kepustakawanan: Suatu Pendekatan Terhadap Kode Etik Pustakawan Indonesia* (Jakarta: Sagung Seto, 2006).

Republik Indonesia, *Undang-Undang Ri No. 43 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan*, (Jakarta: Perpustakaan Nasional RI, 2007).

Republik Indonesia, *Undang-Undang Ri No.43 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan* (Jakarta: Perpustakaan Nasional Ri, 2007).

Rolly Novita Sari Dan Atiqa Nur Latifa Hanum, *Menajemen Sumber Daya Manusia Di Perpustakaan SMK Negeri 1 Pontianak*, *Jurnal Pendidikan Dan Pelajaran Khatulistiwa*, vol. 8, No. 10, 2019, Hlm 2. Di akses pada tanggal 20 april 2023 melalui <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jpdpb/article/view/36215>.

Rusli Lutan, *Self Esteem: Landasan Kepribadian* (Jakarta: Bagian Proyek Peningkatan Mutu Organisasi dan Tenaga Keolahragaan Dirjen Olahraga Depdiknas, 2003).

Sinta Kartika, Husni, Saepul Millah, *Pengaruh Kualitas Sarana dan Prasarana terhadap Minat Belajar Siswa dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Islam*, *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam Vol. 7, No. 1*, (2019).

Sri Wahyuni, *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Pustakawan Terhadap Produktivitas Kerja Pustakawan Pada Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*, Tesis, (Yogyakarta: Ilmu Perpustakaan, UIN Sunan Kalijaga, 2016).

Stevani Sebayang Dan Jafar Sembiring, *Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di Pt. Finnet Indonesia*, Dalam *Proceeding Of Management*, Vol. 4 No.1 April 2017, Hlm 335. Diakses Pada Tanggal 19 Mei 2023 Melalui <https://Openlibrarypublications.Telkomuniversity.Ac.Id/Index.Php/Management/Article/Viewfile/4388/4120>.

- Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi: mixed methods*, (Bandung: Alfabeta, 2012).
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2009).
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011).
- Sugiyono, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif R&D*, (Bandung:Alfabeta, 2018).
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung, 2015).
- Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Renika Cipta, 2010).
- Sulistyo Basuki, *Pengantar Ilmu Perpustakaan*, 1 St Edn (Jakarta: Universitas Terbuka, 2010).
- Suwanto And Donni Juni Priansa, *Menajemen SDM Dalam Organisasi Public Dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2013).
- T. Mulkan Safri Dan Cut Raihan Miski, Motivasi Kerja Pustakawan Di Upt. Perpustakaan Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, *Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi Islam*, Vol. 1, No. 2, (2022), Diakses Pada Tanggal 06 Maret 2023 Melalui <https://ojs.iainbatusangkar.ac.id/ojs/index.php/jipis/article/viewfile/7459/2962>.
- Tim Penyusun Kamus Besar Bahasa Indonesia, *Kamus Bahasa Indonesia* (Jakarta: Pusat Bahasa, 2008).
- Uci Pebriani Dan Jumino, Analisis Penyiangan Koleksi Di Perpustakaan Umum Gunung Bungsu Kabupaten Tanah Datar Provinsi Sumatera Barat, *Jurnal Ilmu Perpustakaan*, Vol 8, No 1, Januari (2019), Diakses Pada Tanggal 05 Maret 2023 Melalui <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jip/article/view/26789/23640>.
- Undang-Undang Perpustakaan Undang-Undang RI 43 Tahun 2007*, (Jakarta, Asa Mandiri, 2007).
- Wardhani dkk, pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, *jurnal administrasi bisnis*, Vol. 2 No. 1, (2015), Di akses pada tanggal 06 maret 2023



SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
NOMOR: 285/Un.08/FAH/KP.004/02/2023

TENTANG

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

DEKAN FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

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

MEMUTUSKAN

Menetapkan : **SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA UIN AR-RANIRY BANDA ACEH TENTANG PENGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA UIN AR-RANIRY BANDA ACEH.**

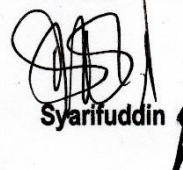
Kesatu : Menunjuk saudara :
1). Dr. Zubaidah, M.Ed. (Pembimbing Pertama)
2). T. Mulkan Safri, M.IP. (Pembimbing kedua)
Untuk membimbing Skripsi mahasiswa

Nama : Andi Khairi
Nim : 190503350 - RANIRY
Prodi : Ilmu Perpustakaan (IP)
Judul : Pengaruh Self Esteem terhadap Motivasi Kerja Pengelola Perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Banda Aceh

Kedua : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan, dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya apabila terdapat kekeliruan dalam Surat Keputusan ini.

Ditetapkan di Banda Aceh
Pada Tanggal 06 Februari 2023

Dekan,


Syarifuddin

Tembusan :

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



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

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

Nomor : 1850/Un.08/FAH.I/PP.00.9/09/2023
Lamp : -
Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,
KEPALA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KOTA BANDA ACEH
Assalamu'alaikum Wr.Wb.
Pimpinan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **Andi khairi / 190503350**
Semester/Jurusan : IX / Ilmu Perpustakaan
Alamat sekarang : **KOMPLEK DAMAI LESTARI BLOK A NO. 13 KECAMATAN DARUL IMARAH
LAMREUNG**

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Adab dan Humaniora bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **PENGARUH SELF ESTEEM TERHADAP MOTIVASI KERJA PENGELOLA PERPUSTAKAAN DI DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KOTA BANDA ACEH**

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

Banda Aceh, 21 September 2023

an. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan,



Berlaku sampai : 21 Desember
2023

AR - R Nazaruddin, S.Ag, S.S, M.L.I.S.

DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KOTA BANDA ACEH
REKAPITULASI PRESENSI (NON-PNS DENGAN PRESENSI BUKAN DENGAN E-KINERJA)
OKTOBER 2023

BULAN OKTOBER 2023

| No | Nama PNS/PPPK | NIP/NIK | Hadir | Cuti | Izin | Sakit | Tugas Luar | Tanpa Keterangan | Jumlah |
|----|--------------------------|------------------|-------|------|------|-------|------------|------------------|--------|
| 1 | Ajrul | 1171081408820002 | 17 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 22 |
| 2 | Khairil Anshar | 1171022111890001 | 21 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 22 |
| 3 | Khuzaimah, S.Kom | 1106204801890001 | 21 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 22 |
| 4 | Nizarly, SH. M.Kn | 1171042206830005 | 21 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 22 |
| 5 | Syafrizal | 1171020906980001 | 21 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 22 |
| 6 | M. Aulia Ridarma, S.Pd | 1171091309930001 | 15 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 | 22 |
| 7 | Muhammad Jabar, S.P | 1105110101950001 | 22 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 22 |
| 8 | Muhammad, SKM | 1171011001950001 | 22 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 22 |
| 9 | Ayu Maulida, S.Pt | 1171054909960001 | 22 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 22 |
| 10 | Sharis Sonia Reski, A.Md | 1106164804940001 | 11 | 8 | 2 | 0 | 0 | 1 | 22 |
| 11 | Ade Yuri Putra | 1171066505930002 | 18 | 1 | 0 | 0 | 0 | 3 | 22 |
| 12 | Zulfan | 1171060707900001 | 10 | 12 | 0 | 0 | 0 | 0 | 22 |
| 13 | Yuliati | 1106164804940001 | 12 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 22 |
| 14 | Teresa Balqis | 1171084210970001 | 20 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 22 |
| 15 | Nurul Masitha | 1171016809010001 | 21 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 22 |


 Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan
 Kota Banda Aceh
Alimsyah, S.Pd. MS
 Pembina Utama Muda
 Nip. 19720929 199903 1 007

AR - RANIRY

DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KOTA BANDA ACEH
REKAPITULASI PRESENSI (PNS/PPPK DENGAN PRESENSI BUKAN DENGAN E-KINERJA)
OKTOBER 2023

BULAN OKTOBER 2023

| No | Nama PNS/PPPK | NIP/NIK | Hadir | Cuti | Izin | Sakit | Tugas Luar | Tanpa Keterangan | Jumlah |
|----|------------------------|-----------------------|-------|------|------|-------|------------|------------------|--------|
| 1 | Alimsyah, S.Pd, MS | 19720929 199903 1 007 | 22 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 22 |
| 2 | Mulizar, S.Pd, M.Pd | 19790403 200501 1 005 | 22 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 22 |
| 3 | Eddy Safari, S.Pd | 19801219 200504 1 003 | 21 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 22 |
| 4 | Nurjannah, SKM, M.K.M | 19751225 199703 2 001 | 22 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 22 |
| 5 | Maisyura, A.Md | 19781220 200012 2 001 | 22 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 22 |
| 6 | Defi Cintia Dewi, SKM | 19830901 201003 2 001 | 22 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 22 |
| 7 | Khairiati, S.Hum | 19741211 200604 2 003 | 22 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 22 |
| 8 | Effikayana, SP | 19780326 200604 2 010 | 22 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 22 |
| 9 | drh. Zulfadhly | 19760423 200701 1 003 | 22 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 22 |
| 10 | Siti Nur Balqis, S.Sos | 19710525 199803 2 005 | 14 | 0 | 0 | 8 | 0 | 0 | 22 |
| 11 | Fitriana, ST, MT | 19830713 200504 2 001 | 22 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 22 |
| 12 | Amna Maulida, SH | 19810120 201003 2 001 | 20 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 22 |
| 13 | Wisnu Hidayat | 19850211 201001 1 003 | 18 | 0 | 3 | 1 | 0 | 0 | 22 |
| 14 | Tarmidi, ST | 19710826 200212 1 004 | 21 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 22 |
| 15 | Nurliani, A.Md | 19790424 200604 2 009 | 20 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 22 |
| 16 | Murdani, A.Md | 19780312 200604 1 013 | 22 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 22 |
| 17 | Asmiar, A.Md | 19800910 200803 2 001 | 22 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 22 |
| 18 | Mawarni, SE | 19721015 200701 2 001 | 19 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 | 22 |
| 19 | Musnahayati, S.Pd.I | 19780119 200604 2 012 | 22 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 22 |
| 20 | Mustafa Kamal, S.Sos | 19750913 200604 1 005 | 21 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 22 |
| 21 | Laila Ratna Dewi | 19770911 200701 2 019 | 22 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 22 |


 Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan
 Kota Banda Aceh
 Alimsyah, S.Pd, MS
 Pembina Utama Muda
 Nip. 19720929 199903 1 007

AR - RANIRY



PEMERINTAH KOTA BANDA ACEH DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN

Jln. Tgk. Dianjong, No. 12 Gampong Keudah, Kutaraja (0651) 636792
Email : dispersip@bandaacehkota.go.id Website : dispersip.bandaacehkota.go.id

Banda Aceh, 08 Desember 2023

Nomor : 423.4/1088
Sifat : Biasa
lampiran : -
Hal : **Telah Selesai Melakukan Penelitian**

Kepada :
Yth, Fakultas Adab dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry
Banda Aceh
di -
Tempat

- Sehubungan dengan Surat Fakultas Adab dan Humaniora Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh Nomor 1850/Un.08/FAH.I/PP.00.9/09/2023 Tanggal 21 September 2023 tentang Penelitian Ilmiah Mahasiswa :
Nama / NIM : Andi Khairi / 190503350
Semester / Jurusan : X / Ilmu Perpustakaan
- Benar Telah melaksanakan Penelitian selama 3 (tiga) bulan terhitung sejak tanggal 21 September s/d 08 Desember 2023 di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Banda Aceh.
- Demikian kami sampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kepala Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan
Kota Banda Aceh



Alimsyah, S.Pd, MS

Pembina Utama Muda

Nip. 19720929 199903 1 007

FOTO DOKUMENTASI PENELITIAN



ANGKET PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Saya Andi Khairi, mahasiswa Program Studi Ilmu Perpustakaan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry Banda Aceh, sedang melakukan penelitian skripsi tentang **“Pengaruh *Self Esteem* terhadap Motivasi Kerja Pengelola Perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Banda Aceh”**. Demi kelancaran penelitian ini, saya memohon ketersediaan saudara untuk menjawab setiap pernyataan sesuai dengan pemahaman dan kondisi ril yang saudara rasakan. Daftar pernyataan yang diajukan dibuat semata-mata untuk kebutuhan primer dan tidak digunakan untuk sesuatu yang dilarang.

Atas perhatian dan partisipasi saudara, saya pribadi mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

1. Identitas Responden

Nama

Jabatan

Alamat

جامعة الرانيري

AR :- RANIRY

2. Petunjuk Pengisian Angket

- a. Berilah tanda Silang (X) pada salah satu dari kolom Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS) pada jawaban yang saudara/i anggap sesuai.
- b. Jawablah dengan benar dan jujur.

| NO | VARIABEL | INDIKATOR | INSTRUMEN | BENTUK DATA |
|----|--------------------|---|-----------|-------------|
| 3. | <i>Self Esteem</i> | 5. Kekuatan (<i>Power</i>) 6. Keberartian (<i>Significance</i>) 7. Kebajikan (<i>Vitue</i>) 8. Kemampuan (<i>Competence</i>) | Angket | Ordinal |
| 4. | Motivasi Kerja | 6. Kebutuhan Fisik 7. Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan 8. Kebutuhan Sosial 9. Kebutuhan akan Penghargaan 10. Kebutuhan Perwujudan Diri | Angket | Ordinal |

| SELF ESTEEM | | | | | | |
|--|---|---------|---|----|----|-----|
| NO. | PERNYATAAN | JAWABAN | | | | |
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Kekuatan (<i>Power</i>) | | | | | | |
| 1. | Saya merasa lebih percaya diri ketika menerima pujian dari pemustaka, rekan-rekan sejawat dan atasan | | | | | |
| 2. | Penghargaan yang saya terima meningkatkan rasa kepercayaan diri saya | | | | | |
| 3. | Sertifikat prestasi yang saya terima meningkatkan rasa kepercayaan diri saya | | | | | |
| Keberartian (<i>Significance</i>) | | | | | | |
| 4. | Keberadaan saya sebagai pengelola perpustakaan memiliki arti penting bagi lingkungan dan rekan pengelola perpustakaan lainnya | | | | | |
| 5. | Pekerjaan saya sebagai pengelola perpustakaan memiliki arti penting dalam membantu masyarakat mengakses sumber informasi di perpustakaan. | | | | | |

| Kebajikan (Virtue) | | | | | | |
|--|---|---------|---|----|----|-----|
| 6. | Etika saya dalam melayani pemustaka menjadi panutan bagi orang lain. | | | | | |
| 7. | Tata cara saya bertutur kata dan berkomunikasi menjadi panutan bagi orang lain. | | | | | |
| Kemampuan (Competence) | | | | | | |
| 8. | Saya mampu untuk menjalankan semua tugas-tugas yang diberikan kepada saya sebagai pengelola perpustakaan. | | | | | |
| 9. | Saya mampu menyelesaikan berbagai masalah yang saya hadapi oleh pemustaka dengan baik. | | | | | |
| 10. | Indeks prestas kerja saya selalu meningkat. | | | | | |
| MOTIVASI KERJA | | | | | | |
| NO. | PERTANYAAN | JAWABAN | | | | |
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Kebutuhan Fisik | | | | | | |
| 1. | Fasilitas yang saya terima dalam bekerja mendorong saya untuk bekerja lebih baik. | | | | | |
| 2. | Gaji yang saya terima setiap bulan menjadi motivasi yang mendorong saya untuk bekerja lebih baik. | | | | | |
| 3. | Bonus yang saya terima mendorong saya untuk bekerja dengan lebih baik. | | | | | |
| Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan | | | | | | |
| 4. | Rasa aman yang saya terima ketika bekerja meningkatkan motivasi kerja saya. | | | | | |

| | | | | | | |
|-----------------------------------|---|--|--|--|--|--|
| 5. | Keselamatan kerja yang dibuat pada SOP perpustakaan meningkatkan motivasi kerja saya. | | | | | |
| Kebutuhan Sosial | | | | | | |
| 6. | Cara saya berkomunikasi dapat diterima oleh rekan kerja di perpustakaan. | | | | | |
| 7. | Saya sangat disukai oleh rekan kerja di perpustakaan. | | | | | |
| Kebutuhan akan Penghargaan | | | | | | |
| 8. | Sertifikat prestasi atau penghargaan yang saya terima dapat meningkatkan rasa motivasi kerja yang saya. | | | | | |
| 9. | Saya termotivasi untuk bekerja lebih baik ketika saya dihargai dan dihormati oleh atasan dan rekan kerja. | | | | | |
| Kebutuhan Perwujudan Diri | | | | | | |
| 10. | Pengembangan diri yang saya terima meningkatkan motivasi saya dalam bekerja lebih baik. | | | | | |
| 11. | Kepuasan saya saat bekerja meningkatkan motivasi saya dalam bekerja lebih baik. | | | | | |

Tabulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel *Self Esteem* (X)

| No Responden | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 | X9 | X10 | X |
|--------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|----|
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 36 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 47 |
| 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 29 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 34 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 42 |
| 8 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 46 |
| 9 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 45 |
| 10 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 11 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 12 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 42 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 43 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 41 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 42 |

Sumber: Pengelola Perpustakaan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh

Tabulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (Y)

| No Responden | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 | Y11 | Y |
|--------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|----|
| 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 50 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 50 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 46 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 50 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 46 |
| 6 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 46 |
| 7 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 42 |
| 8 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 48 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 11 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 51 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 55 |
| 13 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 46 |
| 14 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 49 |
| 15 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 50 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 51 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 50 |
| 18 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 48 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 51 |
| 20 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 50 |

Sumber: Pengelola Perpustakaan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh



Tabulasi Uji Hipotesis Variabel *Self Esteem* (X)

| No Responden | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 | X9 | X10 | X |
|--------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|----|
| 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 40 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 4 | 2 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 28 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 6 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 9 | 2 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 38 |
| 10 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 44 |
| 11 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 45 |
| 12 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 43 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 16 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 43 |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 18 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 19 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 20 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 21 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 39 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 45 |
| 23 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 24 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 47 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 40 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 40 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 30 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 42 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 39 |
| 32 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 41 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 41 |

| | | | | | | | | | | | | |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|
| X6 | Pearson Correlation | .453* | .215 | .090 | .211 | .332 | 1 | .215 | .329 | .945** | .951** | .825** |
| | Sig. (2-tailed) | .045 | .362 | .706 | .372 | .153 | | .362 | .157 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X7 | Pearson Correlation | .511* | .762** | .630** | .336 | .435 | .215 | 1 | .286 | .348 | .184 | .595** |
| | Sig. (2-tailed) | .021 | .000 | .003 | .147 | .055 | .362 | | .222 | .133 | .436 | .006 |
| | N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X8 | Pearson Correlation | .369 | .286 | .126 | .642** | .206 | .329 | .286 | 1 | .228 | .307 | .495* |
| | Sig. (2-tailed) | .109 | .222 | .597 | .002 | .384 | .157 | .222 | | .334 | .187 | .026 |
| | N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X9 | Pearson Correlation | .551* | .348 | .222 | .223 | .351 | .945** | .348 | .228 | 1 | .945** | .874** |
| | Sig. (2-tailed) | .012 | .133 | .347 | .344 | .129 | .000 | .133 | .334 | | .000 | .000 |
| | N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X10 | Pearson Correlation | .477* | .307 | .163 | .276 | .443 | .951** | .184 | .307 | .945** | 1 | .857** |
| | Sig. (2-tailed) | .034 | .187 | .493 | .239 | .050 | .000 | .436 | .187 | .000 | | .000 |
| | N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| TOTAL | Pearson Correlation | .739** | .669** | .498* | .477* | .619** | .825** | .595** | .495* | .874** | .857** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .001 | .025 | .034 | .004 | .000 | .006 | .026 | .000 | .000 | |
| | N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |

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

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

| | | | | | | | | | | | | | |
|-------|---------------------|--------|-------|-------|--------|--------|--------|-------|-------|-------|--------|--------|-------|
| | Sig. (2-tailed) | .923 | .619 | .099 | .006 | .076 | .418 | .757 | | .869 | .220 | .518 | .040 |
| | N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| Y9 | Pearson Correlation | .810** | .318 | .204 | .158 | .226 | -.039 | .493* | -.039 | 1 | -.080 | .257 | .544* |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .172 | .388 | .507 | .337 | .869 | .027 | .869 | | .737 | .274 | .013 |
| | N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| Y10 | Pearson Correlation | -.047 | -.060 | .106 | .492* | .471* | .698** | .043 | .287 | -.080 | 1 | .579** | .559* |
| | Sig. (2-tailed) | .845 | .801 | .656 | .027 | .036 | .001 | .858 | .220 | .737 | | .007 | .010 |
| | N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| Y11 | Pearson Correlation | .150 | .032 | -.199 | .285 | .378 | .504* | -.023 | -.154 | .257 | .579** | 1 | .458* |
| | Sig. (2-tailed) | .527 | .893 | .401 | .223 | .100 | .023 | .924 | .518 | .274 | .007 | | .042 |
| | N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| TOTAL | Pearson Correlation | .629** | .484* | .467* | .666** | .742** | .564** | .525* | .462* | .544* | .559* | .458* | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .003 | .031 | .038 | .001 | .000 | .010 | .018 | .040 | .013 | .010 | .042 | |
| | N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |

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

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

جامعة الرانري

AR - RANIRY

Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel *Self Esteem* (X)

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 10 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 10 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .886 | 10 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| X1 | 36.0000 | 24.889 | .589 | .880 |
| X2 | 35.3000 | 27.789 | .767 | .871 |
| X3 | 35.3000 | 27.789 | .767 | .871 |
| X4 | 35.6000 | 30.711 | .406 | .889 |
| X5 | 35.4000 | 28.267 | .727 | .874 |
| X6 | 36.3000 | 22.233 | .779 | .864 |
| X7 | 35.4000 | 29.156 | .545 | .881 |
| X8 | 35.5000 | 29.611 | .533 | .883 |
| X9 | 36.2000 | 21.733 | .829 | .858 |
| X10 | 36.3000 | 22.233 | .779 | .864 |

Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (Y)

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 10 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 10 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .717 | 11 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Y1 | 42.8000 | 6.622 | .519 | .686 |
| Y2 | 42.6000 | 6.711 | .181 | .728 |
| Y3 | 42.7000 | 6.900 | .179 | .723 |
| Y4 | 42.5000 | 6.278 | .526 | .676 |
| Y5 | 42.2000 | 5.511 | .718 | .636 |
| Y6 | 42.2000 | 5.511 | .718 | .636 |
| Y7 | 42.7000 | 7.122 | .088 | .735 |
| Y8 | 42.3000 | 6.678 | .233 | .717 |
| Y9 | 42.7000 | 6.900 | .179 | .723 |
| Y10 | 42.2000 | 5.956 | .518 | .672 |
| Y11 | 42.1000 | 6.544 | .286 | .709 |

Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana

Variables Entered/Removed^b

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|--------------------------|-------------------|---------|
| 1 | Self Esteem ^a | | . Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .485 ^a | .235 | .213 | 7.007 |

a. Predictors: (Constant), Self Esteem

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 513.183 | 1 | 513.183 | 10.452 | .003 ^a |
| | Residual | 1669.372 | 34 | 49.099 | | |
| | Total | 2182.556 | 35 | | | |

a. Predictors: (Constant), Self Esteem

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 12.070 | 10.372 | | 1.164 | .253 |
| | Self Esteem | .796 | .246 | .485 | 3.233 | .003 |

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : **Andi Khairi**
Tempat, Tgl Lahir : Banda Aceh, 09 September 2000
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Suku/Kebangsaan : Aceh/Indonesia
Status Perkawinan : Belum Kawin
Pekerjaan : Pelajar Mahasiswa
Alamat : Perumahan Komplek Damai Lestari Blok A No. 13,
Gampong Lamreung, Kecamatan Darul Imarah Kabupaten
Aceh Besar
Email : 190503350@Student.Ar-Raniry.Ac.Id
No Telepon : 082360857299

Identitas Orang Tua
Nama Ayah : Jemadun
Ibu : Mahyenti

Pekerjaan Orang Tua
Ayah : Swasta
Ibu : Ibu Rumah Tangga (IRT)
Alamat Orang Tua : Perumahan Komplek Damai Lestari Blok A No. 13,
Gampong Lamreung, Kecamatan Darul Imarah Kabupaten
Aceh Besar

Riwayat Pendidikan
SD/MI : SD Negeri 53 Banda Aceh
SMP/Mts : SMP Negeri 13 Banda Aceh
SMA/MA : SMA Negeri 8 Banda Aceh
Perguruan Tinggi : UIN Ar-Raniry Banda Aceh Program Studi Ilmu
Perpustakaan

Banda Aceh, 11 Desember 2023

Penulis



Andi Khairi