

**PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI KEPALA PERPUSTAKAAN  
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA TENAGA PERPUSTAKAAN  
UPT UIN AR-RANIRY**

**SKRIPSI**

Diajukan oleh :

**ANNISSA**

Mahasiswa Fakultas Adab dan Humaniora  
Jurusan S1 Ilmu Perpustakaan  
NIM: 531002345



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

**2016**

**Telah Diuji Oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi  
Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry dan Dinyatakan Lulus  
Dan Diterima Sebagai Salah Satu Beban Studi Program Sarjana S-1  
Dalam Ilmu Perpustakaan**

**Pada Hari/Tanggal**

**Rabu, 24 Februari 2016 M  
15 Jumadil Awwal 1437 H  
Di**

**Darussalam – Banda Aceh**

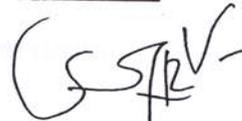
**PANITIA SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI**

**Ketua**



**Zubaidah, M.Ed  
NIP.197004242001122001**

**Sekretaris**



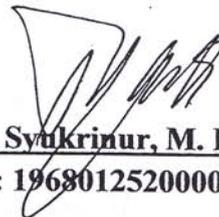
**Suraiya, M.Pd  
NIP.197511022003122002**

**Penguji I**



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

**Penguji II**



**Drs. Syukrinur, M. LIS  
NIP: 196801252000031002**

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

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

# SKRIPSI

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

**Diajukan Oleh:**

**ANNISSA**

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

**Nim: 531002345**

**Disetujui oleh:**

Pembimbing I



**Zubaidah, M.Ed**

NIP. 197004242001122001

Pembimbing II



**Suraiya, M.Pd**

NIP. 197511022003122002

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Annissa

Nim : 531002345

Prodi/jurusan : S1-IP

Judul Skripsi : Pengaruh Pemberian Motivasi Kepala Perpustakaan Terhadap Peningkatan Kinerja Tenaga Perpustakaan UPT UIN Ar-Raniry

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

Banda Aceh, 17 february 2016

Yang membuat pengakuan,



# بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Bacalah dengan menyebut nama Tuhanmu  
Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah Bacalah, dan Tuhanmulah yang maha mulia  
Yang mengajar manusia dengan pena  
Dia mengajarkan manusia apa yang tidak diketahuinya (QS: Al-'Alaq 1-5)  
Maka nikmat Tuhanmu yang manakah yang kamu dustakan ? (QS: Ar-Rahman 13)  
Niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman diantaramu dan orang-orang yang  
diberi ilmu beberapa derajat  
(QS : Al-Mujadilah 11)

Ya Allah,  
Waktu yang sudah kujalani dengan jalan hidup yang sudah menjadi takdirku, sedih, bahagia, dan bertemu  
orang-orang yang memberiku sejuta pengalaman bagiku, yang telah member warna-warni kehidupanku.  
Kubersujud dihadapan Mu,  
Engkau berikan aku kesempatan untuk bisa sampai penghujung awal perjuanganku  
Segala Puji bagi Mu ya Allah,

Semoga keberhasilan ini menjadi satu langkah awal bagiku untuk meraih cita-citaku  
Tiada sujud syukurku selain berharap Engkau jadikan aku orang yang senantiasa berpikir, berilmu, beriman  
dan bersabar dalam menjalani kehidupan ini.

Seuntai doa dan terima kasih ku ucapkan kepada ayahanda dan ibunda yang selama ini memberiku  
semangat, doa, dorongan, nasehat dan kasih sayang serta pengorbanan yang tak tergantikan sehingga aku  
kuat menjalani setiap rintangan yang ada.

Sebuah karya tulis ini ku persembahkan kepada Ayahanda (Alm. Syukri) dan Ibunda (Wardiah) yang tercinta  
serta seluruh keluarga besarku. Adek Imam, adek Liza, adek Risma. Karena kalian aku tetap sabar  
menjalani segala rintangan yang ada. Terima kasih.

Terima kasih ku ucapkan kepada dosen S1- IP, karena berkat bimbingan dan ilmu mereka, kini aku dapat  
terus melangkah meraih cita-cita yang dulu aku dambakan. Semesra dan semangat kebersamaan, Terima kasih  
juga ku ucapkan kepada sahabatku leni, Evi, Fitri, Syakhan, Nur, dan Zam atas bantuan, dukungan dan  
motivasinya sehingga aku kuat menjalani segala cobaan dan rintangan. Terima kasih juga kepada seluruh  
teman-teman letting 2010 yang telah mewarnai hidupku. Semua kebaikan kalian tak akan pernah aku  
lupakan.

Semoga setiap langkah ku mendapatkan keridhaan dari Mu ya Allah, aamiin...

Annissa, S.IP

## KATA PENGANTAR



Puji dan syukur penulis panjatkan hanya kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya. Shalawat beserta salam penulis persembahkan kehadiran Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa manusia dari alam jahiliah ke alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti yang kita rasakan saat sekarang ini.

Alhamdulillah dengan petunjuk dan hidayah-Nya, penulis telah selesai menyusun sebuah skripsi untuk memenuhi dan melengkapi syarat-syarat guna mencapai gelar sarjana pada jurusan Ilmu Perpustakaan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry Banda Aceh, dengan judul “ **Pengaruh Pemberian Motivasi Kepala Perpustakaan Terhadap Peningkatan Kinerja Tenaga Perpustakaan UPT UIN Ar-Raniry** ”

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Dekan Fakultas Adab dan Humaniora Bapak. Prof. Dr. H.Misri A. Muchsin, M.Ag dan seluruh jajarannya. Rasa terimakasih yang ikhlas penulis ucapkan kepada ketua jurusan Ilmu Perpustakaan ibu Nurhayati Ali Hasan, M.Lis dan sekretaris jurusan Ilmu Perpustakaan Ibu Zubaidah, M.Ed serta semua dosen yang telah mendidik penulis selama ini. Kemudian kepada seluruh karyawan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Zubaidah, M.Ed, selaku pembimbing 1 dan Ibu Suraiya, M.Pd, selaku pembimbing II yang telah banyak membantu dan banyak memberikan waktu, semangat, serta ilmu dalam menyelesaikan skripsi ini. Rasa terima kasih juga penulis ucapkan kepada Kepala Perpustakaan UIN Ar-Raniry serta staf perpustakaan lainnya yang telah ikut membantu.

Ucapan terima kasih sedalam-dalamnya penulis persembahkan yang istimewa kepada Ayahanda tercinta Almarhum Syukri dan Ibunda tercinta Wardiah, yang telah membesarkan dan memberikan kasih sayang, semangat dan dukungan doa yang tak pernah henti-hentinya, sehingga penulis dapat menyelesaikan studi ini.

Terima kasih untuk teman-teman seperjuangan Roslaini, Irawati, Syakban, Fitri Oktavia, Nurhafjri, Zamkharirah, Sriharyati dan kawan-kawan dari S1-IP Unit 1 dan 2, yang telah banyak membantu dan memberikan dukungan, Terima kasih yang sebesar-besarnya untuk semua pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini yang tidak mungkin disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak luput dari kesalahan dan kekurangan, oleh karena itu penulis dengan sukarela menerima saran dan kritikan dari semua pihak untuk penyempurnaan di masa yang akan datang.

Banda Aceh, 19 Februari 2016

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	ix
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	x
<b>ABSTRAK</b> .....	xi
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Manfaat Penelitian .....	5
E. Penjelasan istilah .....	6
<b>BAB II : LANDASAN TEORI</b>	
A. Kajian Pustaka .....	9
B. Pemberian Motivasi .....	11
1. Pengertian Pemberian Motivasi .....	11
2. Teori-teori Motivasi .....	14
3. Jenis dan Fungsi Motivasi .....	19
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi .....	21
C. Peningkatan Kinerja Tenaga Perpustakaan .....	23
1. Pengertian Peningkatan Kinerja Tenaga Perpustakaan .....	23
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Perpustakaan .....	26
3. Indikator Peningkatan Kinerja Tenaga Perpustakaan .....	26
D. Hubungan Pemberian Motivasi Kepala Perpustakaan Dengan Peningkatan Kinerja Tenaga Perpustakaan .....	29
<b>BAB III : METODE PENELITIAN</b>	
A. Rancangan Penelitian .....	31
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	31
C. Populasi dan Sampel Penelitian .....	32
D. Hipotesis .....	32
E. Teknik Pengumpulan Data .....	33
F. Validitas dan reliabilitas .....	35
G. Teknik Analisis data .....	36
<b>BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN</b>	
A. Profil Perpustakaan UPT UIN Ar-Raniry Banda Aceh .....	39
B. Hasil Penelitian .....	46
C. Pembahasan .....	52

**BAB V : PENUTUP**

A. Kesimpulan -----	54
B. Saran -----	55

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 3.1: tabel skor metode skala likert.....	32
Tabel 4.1: nama-nama kepala perpustakaan UIN Ar-Raniry.....	37
Tabel 4.2: personalia pengelola perpustakaan UIN Ar-Raniry .....	38
Tabel 4.3: rangkuman hasil uji validitas.....	45
Tabel 4.4: hasil uji realibilitas untuk masing-masing variabel.....	46
Tabel 4.5: analisis korelasi antara variabel x dan variabel y .....	47
Tabel 4.6: hasil uji regresi linear sederhana .....	48
Tabel 4.7: interprestasi indek korelasi.....	49

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Keterangan Pembimbing Skripsi
- Lampiran 2 : Surat Izin Mengadakan Penelitian dari Dekan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry
- Lampiran 3 : Surat Izin mengadakan penelitian dari perpustakaan UIN Ar-Raniry
- Lampiran 4 : Surat keterangan telah melakukan penelitian dari Perpustakaan UIN Ar-Raniry
- Lampiran 5 : Lembar angket
- Lampiran 6 : Lembar jawaban angket
- Lampiran 7 : Hasil Uji Validitas
- Lampiran 8 : Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 9 : Hasil Uji Regresi Linier sederhana
- Lampiran 10 : Daftar riwayat hidup

## ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Pengaruh pemberian motivasi kepala perpustakaan terhadap peningkatan kinerja tenaga perpustakaan UPT UIN Ar-Raniry.” Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah pemberian motivasi kepala perpustakaan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja tenaga perpustakaan di Perpustakaan UIN Ar-Raniry. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian motivasi kepala perpustakaan terhadap peningkatan kinerja tenaga perpustakaan di Perpustakaan UIN Ar-Raniry. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini adalah penelitian populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga perpustakaan yang berjumlah 22 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket dan wawancara yang analisisnya menggunakan rumus regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil persamaan regresi  $Y = 11,283 + 0,594X$ , Sedangkan koefisien korelasi (R) sebesar 0,622 dan untuk koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 38%, sedangkan untuk pengujian hipotesis diperoleh  $f_{hitung}$  (12,953) adalah jauh lebih besar dari pada  $f_{tabel}$  (2,81). Karena  $f_{hitung}$  lebih besar dari pada  $f_{tabel}$  maka *Hipotesis alternatif* diterima, sedangkan *hipotesis nol* ditolak. Dengan demikian, terdapat dampak positif dan signifikan antara variabel X (pemberian motivasi kepala perpustakaan) dengan variabel Y (kinerja tenaga perpustakaan).

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar belakang masalah

Motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang ingin dicapai. Motivasi pada diri seseorang itu sangat penting, karena dengan adanya motivasi maka seseorang akan terdorong untuk melakukan sesuatu yang diinginkan.

Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor terpenting yang dapat mendorong seseorang untuk bekerja. Motivasi adalah dorongan atau menggerakkan seseorang untuk mencapai tujuan.<sup>1</sup> Motivasi juga merupakan suatu usaha yang dilakukan seorang pemimpin untuk mendorong seorang pegawai/tenaga perpustakaan agar mau bekerja keras dengan sebaik-baiknya sehingga dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi.<sup>2</sup> Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan yang diinginkannya meskipun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Kepala perpustakaan merupakan seorang pemimpin dalam suatu organisasi perpustakaan.<sup>3</sup> Kepala perpustakaan sangatlah menentukan dan berperan dalam mencapai suatu keberhasilan maupun kegagalan dalam meraih tujuan perpustakaan.

---

<sup>1</sup> Ruswandi, *Psikologi Pembelajaran*, (Bandung: CV. Cipta Pesona Sejahtera, 2013), hal.134.

<sup>2</sup> USU *Institutional Respository\_Universitas*, diakses melalui [respository.usu.ac.id/bitstream/123456789/17217/4/chapter%20II.pdf](http://respository.usu.ac.id/bitstream/123456789/17217/4/chapter%20II.pdf). pada tanggal 2 September 2015.

<sup>3</sup> Yusuf Eko Pracoyo, *Peranan Kepala Perpustakaan UPT UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*, diakses melalui [eprints.Uin.ac.id/50689/skripsi\\_yusuf\\_k.pdf](http://eprints.Uin.ac.id/50689/skripsi_yusuf_k.pdf) tanggal 27 Mei 2015.

Seorang kepala perpustakaan yang baik haruslah memiliki watak dan kepribadian yang baik serta mampu memberi teladan kepada para tenaga perpustakaan. Hubungan antara kepala perpustakaan dan tenaga perpustakaan harus terjalin dengan harmonis. Dengan adanya Hubungan baik dan harmonis tersebut, maka akan mudah dalam mencapai tujuan perpustakaan bersama-sama. Peran kepala perpustakaan yang tidak kalah penting yaitu bagaimana ia memotivasi bawahannya atau tenaga perpustakaan.<sup>4</sup>

Tenaga perpustakaan merupakan pekerja informasi yang sangat diperlukan untuk menghimpun berbagai sumber informasi, mengolah, menyimpan, dan menyebarkan kepada pemustaka. Tenaga perpustakaan memiliki kewajiban: 1) memberikan layanan prima; 2) menciptakan suasana perpustakaan yang kondusif; 3) memberikan keteladanan dan menjaga nama baik lembaga dan kedudukannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.<sup>5</sup>

Seorang tenaga perpustakaan pasti memiliki motivasi dalam dirinya sendiri, namun dengan adanya tambahan motivasi dari kepala perpustakaan maka akan meningkatkan suatu kinerja tenaga perpustakaan.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> H. Putri Febrian, *Pemberian Motivasi Kepala Perpustakaan Dalam Meningkatkan Kinerja Pustakawan UPT IAIN Surakarta*, diakses melalui [eprints.Undip.ac.id/40789/skripsi\\_putri\\_k.pdf](http://eprints.Undip.ac.id/40789/skripsi_putri_k.pdf). Pada tanggal 11 April 2015.

<sup>5</sup> Lasa Hs, *Kamus Kepustakawan Indonesia*, (Yogyakarta: Pustaka Book Publisher, 2009), hal. 338.

<sup>6</sup> USU *Institutional Responsitory Universitas*, diakses melalui [responsitory.usu.ac.id/bitstream/123456789/17217/4/chapter%20II.pdf](http://responsitory.usu.ac.id/bitstream/123456789/17217/4/chapter%20II.pdf). pada tanggal 2 September 2015.

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas atau hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.<sup>7</sup> Kinerja tenaga perpustakaan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh tenaga perpustakaan yang berupa pelayanan pengguna, mengolah dan menyebarkan informasi kepada pemustaka.

Perpustakaan UPT UIN Ar-Raniry merupakan perpustakaan perguruan tinggi. Perpustakaan UPT UIN Ar-Raniry memiliki 22 staf yaitu terdiri dari 8 staf pustakawan termasuk kepala perpustakaan sendiri dan 14 staf non pustakawan. Tenaga perpustakaan terdiri atas pustakawan dan tenaga teknis perpustakaan. Baik pustakawan maupun nonpustakawan memiliki tugas mengembangkan visi dan misi perpustakaan dan menjelaskan seluruh aktivitas seperti pengadaan koleksi, sirkulasi, pelayanan dan lain sebagainya.<sup>8</sup>

Berdasarkan dari observasi awal, penulis melihat di perpustakaan UPT UIN Ar-Raniry masih ada tenaga perpustakaan yang melalaikan pekerjaannya, seperti penumpukan buku- buku yang ada dimeja pengembalian yang belum dishelving, dan juga tenaga perpustakaan kurang peduli ketika pengguna kebingungan dalam

---

<sup>7</sup> Hardiyanti. *Pengertian Kinerja*. <http://hardiyantikarisma.com/pengertian-kinerja/>. Diakses 04 Mei 2015.

<sup>8</sup> H. Putri Febrian, *Pemberian Motivasi Kepala Perpustakaan Dalam Meningkatkan Kinerja Pustakawan UPT IAIN Surakarta*, diakses melalui [eprints.Undip.ac.id/40789/skripsi\\_putri\\_k.pdf](http://eprints.Undip.ac.id/40789/skripsi_putri_k.pdf). Pada tanggal 11 April 2015.

menggunakan fasilitas perpustakaan, sehingga terkesan seolah-olah mereka tidak termotivasi. Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Perpustakaan UPT UIN Ar-Raniry dengan judul “**Pengaruh Pemberian Motivasi Kepala Perpustakaan terhadap Peningkatan Kinerja Tenaga Perpustakaan UPT UIN Ar-Raniry**”.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian diatas, maka rumusan masalah yang dapat ditentukan adalah:

1. Apakah pemberian motivasi kepala perpustakaan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja tenaga perpustakaan di Perpustakaan UPT UIN Ar-Raniry?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian motivasi kepala perpustakaan terhadap peningkatan kinerja tenaga perpustakaan di Perpustakaan UPT UIN Ar-Raniry.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Secara teoritis
  - a. Bagi kepala perpustakaan diharapkan dapat memberikan masukan dalam pengembangan perpustakaan, terutama dalam pemberian motivasi kepala perpustakaan terhadap tenaga perpustakaan.
  - b. Bagi tenaga perpustakaan dari hasil penelitian ini diharapkan lebih meningkatkan lagi kinerja.
  - c. Bagi penulis penelitian ini dapat menambah wawasan dan khasanah keilmuan, sehingga dapat meningkatkan pengetahuannya, baik teoritis maupun praktis. Selain itu peneliti akan mengetahui apa pengaruh pemberian motivasi kepala perpustakaan terhadap peningkatan kinerja tenaga perpustakaan.
2. Secara praktis
  - a. Bagi kepala perpustakaan agar terus dapat mengembangkan motivasi terhadap tenaga perpustakaan untuk keberhasilan kinerja tenaga perpustakaan dalam menjalankan tugasnya.
  - b. Bagi tenaga perpustakaan untuk meningkatkan kinerja dan kualitas layanan sesuai dengan keinginan pengguna perpustakaan.

- c. Bagi penulis dapat dijadikan sebagai bahan rujukan penelitian selanjutnya.

## **E. Penjelasan Istilah**

Untuk menghindari kesalahpahaman bagi para pembaca dalam memahami karya ilmiah ini, maka penulis merasa perlu untuk memberikan penjelasan terhadap istilah yang terkandung dalam judul diatas untuk menghindari pemahaman yang berbeda. Adapun istilah pengaruh pemberian motivasi kepala perpustakaan terhadap peningkatan kinerja tenaga perpustakaan adalah sebagai berikut:

### **1. Pemberian Motivasi Kepala Perpustakaan**

Pemberian adalah sesuatu yang diberikan, sesuatu yang didapat dari orang lain, proses, cara, perbuatan, memberi atau memberikan.<sup>9</sup> Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau penggerak. Motivasi memiliki berbagai arti berdasarkan sudut pandang beberapa ahli, menurut Maslow, “motivasi merupakan sesuatu yang dikaitkan dengan pemuasan sebagai kebutuhan”.<sup>10</sup> Dalam hal ini motivasi timbul dikarenakan adanya faktor pemuasan kebutuhan dalam diri seseorang baik yang berupa material maupun mental.

Motivasi juga diartikan sebagai “tujuan yang ingin dicapai melalui perilaku tertentu”.<sup>11</sup> Dalam pengertian ini motivasi merupakan tujuan atau keinginan yang

---

<sup>9</sup> Definisi Pemberian, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (online), diakses melalui <http://www.kamusbesar.com>, pada tanggal 28 April 2016.

<sup>10</sup> Nimran U. *Perilaku Organisasi*...hal. 104.

<sup>11</sup> Mirwan Amin. *Pengertian Motivasi Kerja*.<http://www.uwiemolor.wordpress.com/2009/11/10/pengertian-motivasi/>diakses pada tanggal 5 Mei 2015.

akan dicapai oleh seseorang melalui perbuatan atau tingkah laku yang sesuai dengan tujuan yang akan dicapai. Ini berarti motivasi menjadi pendorong dalam melakukan sesuatu yang diinginkan. Hal ini juga sesuai dengan pendapat berikut ini: “Motivasi merupakan suatu kondisi yang menyebabkan atau menimbulkan perilaku tertentu dan yang memberi arahan atau ketahanan (*persistence*) pada tingkah laku tertentu”.<sup>12</sup>

Kepala perpustakaan merupakan seorang pemimpin dalam suatu organisasi perpustakaan.<sup>13</sup> Kepala perpustakaan sangatlah menentukan dan berperan dalam mencapai suatu keberhasilan maupun kegagalan dalam meraih tujuan perpustakaan tersebut. Kepala perpustakaan sebagai pimpinan haruslah memiliki keahlian dalam memimpin dan menggerakkan tenaga perpustakaan yang ada meskipun beliau dulunya juga seorang tenaga perpustakaan. Kegiatan menggerakkan dan mendorong kinerja tenaga perpustakaan inilah yang disebut sebagai motivasi.

Dalam penelitian ini, yang penulis maksud dengan pemberian motivasi kepala perpustakaan yaitu motivasi yang diberikan oleh kepala perpustakaan kepada tenaga perpustakaan untuk meningkatkan kinerja dan semangat kerja tenaga perpustakaan di UPT UIN Ar-Raniry.

## **2. Peningkatan Kinerja Tenaga Perpustakaan**

Menurut Adi S, peningkatan berasal dari kata tingkat, yang berarti lapis atau lapisan dari sesuatu yang kemudian membentuk susunan. Tingkat juga dapat berarti

---

<sup>12</sup> Ibid

<sup>13</sup> Yusuf Eko Pracoyo, *Peranan Kepala Perpustakaan UPT UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*, diakses melalui [eprints.Uin.ac.id/50689/skripsi\\_yusuf\\_k.pdf](https://eprints.uin.ac.id/50689/skripsi_yusuf_k.pdf) tanggal 27 Mei 2015.

pangkat, taraf, dan kelas. Sedangkan peningkatan berarti kemajuan. Secara umum, peningkatan merupakan upaya untuk menambah derajat, tingkat, dan kualitas maupun kuantitas. Peningkatan juga dapat berarti penambahan keterampilan dan kemampuan agar menjadi lebih baik. Selain itu, peningkatan juga berarti pencapaian dalam proses, ukuran, sifat, hubungan dan sebagainya.<sup>14</sup>

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>15</sup> Dengan demikian, kinerja merupakan keberhasilan seorang tenaga perpustakaan dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga perpustakaan yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Sedangkan tenaga perpustakaan merupakan orang yang bekerja atau mengelola suatu perpustakaan.<sup>16</sup>

Dalam penelitian ini, yang penulis maksud dengan peningkatan kinerja tenaga perpustakaan adalah upaya atau usaha untuk mencapai suatu kemampuan /hasil kerja yang dilakukan oleh tenaga perpustakaan UPT UIN AR-raniry dalam melaksanakan tugas-tugas dan mengelola perpustakaan.

---

<sup>14</sup> <http://www.duniapelajar.com/2014/08/08/pengertian-peningkatan-menurut-para-ahli/>. Diakses pada tanggal 25 April 2016.

<sup>15</sup> Muchlisin Riadi. <http://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html>. diakses pada tanggal 20 Januari 2016.

<sup>16</sup> <http://pustaka-arsip.kamparkab.go.id/standar-tenaga-perpustakaan.html>. diakses 24 Januari 2016.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORITIS**

#### **A. Kajian Pustaka**

Berdasarkan penelusuran penulis dari beberapa literatur, penelitian yang sejenis, pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Meskipun demikian terdapat beberapa perbedaan antara penelitian ini dengan yang sebelumnya.

Penelitian pertama dilakukan oleh H Wahyu Fitri mengenai “ Pemberian Motivasi Kepala Perpustakaan dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pustakawan di UPT Perpustakaan IAIN Surakarta”, pada tahun 2013. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pemberian motivasi kepala perpustakaan dalam meningkatkan prestasi kerja pustakawan di UPT Perpustakaan IAIN Surakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah dengan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala UPT Perpustakaan IAIN Surakarta secara demokratis selalu memberikan kebebasan dan dukungan bagi pustakawan dalam mengembangkan karirnya.<sup>1</sup>

Penelitian kedua dilakukan oleh Akhmad Raditya “ Pengaruh Pemberian Motivasi oleh Atasan terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Staf PPPPTK Bisnis dan Pariwisata”. Pada tahun 2015. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi apa saja yang diberikan atasan terhadap staf perpustakaan

---

<sup>1</sup> H. Putri Febrian, *Pemberian Motivasi Kepala Perpustakaan Dalam Meningkatkan Kinerja Pustakawan UPT IAIN Surakarta*, diakses melalui [eprints.Undip.ac.id/40789/skripsi\\_putri\\_k.pdf](http://eprints.Undip.ac.id/40789/skripsi_putri_k.pdf). Pada tanggal 11 April 2015.

PPPPTK Bisnis dan Pariwisata dan mengetahui sejauh mana peningkatan produktivitas kerja staf perpustakaan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Dalam pengumpulan data dilakukan observasi dan wawancara. Kemudian data dianalisis dengan metode deskriptif naratif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian motivasi dari atasan terhadap staf perpustakaan PPPPTK Bisnis dan Pariwisata kurang maksimal. Sehingga staf perpustakaan dalam bekerja memiliki kendala, maka dari itu peningkatan produktivitas kerja staf perpustakaan tidak terlihat signifikan.<sup>2</sup>

Dari kedua penelitian ini di atas membuktikan bahwa penelitian yang akan penulis lakukan belum pernah diteliti sebelumnya. Adapun persamaan penelitian ini dengan kedua penelitian diatas adalah kajian tentang masalah motivasi dan kinerja pustakawan, tetapi masing-masing penelitian mempunyai fokus penelitian yang berbeda baik dari segi rumusan masalah, tujuan, konsep dan hasil penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh H Wahyu Fitri berfokus pada Pemberian Motivasi Kepala Perpustakaan dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pustakawan di UPT Perpustakaan IAIN Surakarta. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Akhmad Raditya berfokus pada Pengaruh Pemberian Motivasi oleh Atasan terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Staf PPPPTK Bisnis dan Pariwisata.

Sedangkan penelitian yang ingin penulis teliti sekarang berfokus pada pengaruh pemberian motivasi kepala perpustakaan terhadap peningkatan kinerja tenaga perpustakaan UPT UIN Ar-Raniry.

---

<sup>2</sup> Akhmad Raditya, Pengaruh Pemberian Motivasi oleh Atasan terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Staf PPPPTK Bisnis dan Pariwisata, diakses melalui repository.uinjkt.ac.id/dspace/.../1/AKHMAD % 20 RADITYA-FAK.pdf. pada tanggal 14 Desember 2015.

## **B. Pemberian Motivasi**

### **1. Pengertian Pemberian Motivasi**

Pemberian adalah sesuatu yang diberikan, sesuatu yang didapat dari orang lain, proses, cara, perbuatan, memberi atau memberikan.<sup>3</sup>

Perilaku dan tingkah laku tiap individu pasti ditimbulkan dari adanya motivasi dalam dirinya, baik itu motivasi dari dalam maupun dari luar. Motivasi dapat dikatakan sebagai suatu dorongan dalam melakukan tindakan.

Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Tujuan yang dimaksud pastilah kebutuhan-kebutuhan dari tiap individu.

Motivasi berasal dari kata motif yang berarti dorongan atau alasan.<sup>4</sup> Motivasi sebagai kesediaan karyawan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual.<sup>5</sup> Motivasi juga merupakan sebagai suatu keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan pada pencapaian hasil-hasil tertentu.<sup>6</sup>

Motivasi merupakan suatu usaha yang dilakukan seorang pemimpin untuk mendorong seorang pegawai/tenaga perpustakaan agar mau bekerja keras dengan

---

<sup>3</sup> Definisi Pemberian, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (online), diakses melalui <http://www.kamusbesar.com>, pada tanggal 28 April 2016.

<sup>4</sup> Mochammad Asrukin, *Motivasi Mahasiswa Mengikuti Kuliah Jurusan Perpustakaan Universitas Terbuka*, (online), diakses melalui situs [www.Library.Um.ac.id](http://www.Library.Um.ac.id). Tanggal 20 Februari 2015.

<sup>5</sup> Molan B, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT Indeks, 2003), hal. 107.

<sup>6</sup> Nimran U, *Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama, (Surabaya: CV Citramedia, 1997), hal. 23.

sebaik-baiknya sehingga dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Organisasi pada dasarnya bukan saja mengharapkan tenaga kerja yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja keras untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Dalam hal ini pimpinan dituntut untuk dapat memberikan motivasi kepada pegawai untuk dapat bekerjasama demi kecapaian tujuan perpustakaan. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan pegawai/tenaga perpustakaan tidak ada artinya bagi suatu organisasi jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang mereka miliki.<sup>7</sup>

Untuk dapat mengetahui lebih jelas mengenai apa motivasi tersebut, dapat dilihat dari beberapa pengertian pemberian motivasi menurut para ahli sebagai berikut:

1. Menurut Siagian motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> KE Lubis, *Motivasi dan Pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktifitas karyawan Bagian Sumber Daya Manusia Pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan*, diakses melalui [responsitory.usu.ac.id/bitstream/123456789/17217/4/chapter%20II.pdf](http://responsitory.usu.ac.id/bitstream/123456789/17217/4/chapter%20II.pdf), pada tanggal 2 September 2015.

<sup>8</sup> *Ibid..*

2. Menurut Dubin dalam Danim mengatakan motivasi adalah sebagai kekuatan kompleks yang membuat seseorang melakukan sesuatu sebagai respon.<sup>9</sup>
3. Menurut A. Hitt, cs dalam Siregar mengatakan “ *Motivation is the sum of the emerging forces, both internal and external to a person, that account, at least in part, form certain productive behavior*”. Pendapat di atas dapat diartikan bahwa motivasi adalah seperangkat dorongan, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang, yang paling tidak sebahagian turut menghasilkan tindakan-tindakan produk tertentu.<sup>10</sup>
4. Motivasi menurut Mc. Donald adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “feeling” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.<sup>11</sup>

Dari beberapa pendapat diatas, penulis cenderung mengambil dari pendapat A. Hitt, cs, yang menyatakan bahwa motivasi adalah seperangkat dorongan, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Penulis mengambil pendapat dari A. Hitt, cs, karena pendapat tersebut menjelaskan bahwa motivasi

---

<sup>9</sup> KE Lubis, *Motivasi dan Pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktifitas karyawan Bagian Sumber Daya Manusia Pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan*, diakses melalui [responitory.usu.ac.id/bitstream/123456789/17217/4/chapter%20II.pdf](http://responitory.usu.ac.id/bitstream/123456789/17217/4/chapter%20II.pdf). pada tanggal 2 September 2015.

<sup>10</sup> *Ibid*,...

<sup>11</sup> Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta:PT Rajagrafindo Persada, 2006), hal. 73.

tersebut tidak hanya berasal dari luar diri seseorang yaitu seperti pemberian motivasi dari kepala perpustakaan melainkan motivasi dari dalam diri seseorang yaitu motivasi kerja tenaga perpustakaan itu sendiri.

## 2. Teori-Teori Motivasi

Teori motivasi dikelompokkan atas dua bagian, yaitu: teori kepuasan (*content theory*) dan teori proses (*process theory*).<sup>12</sup>

### 1) Teori Kepuasan (Content Theory)

Teori ini merupakan teori yang mendasarkan atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Jika kebutuhan semakin terpenuhi, maka semangat pekerjaannya semakin baik.

Teori-teori kepuasan ini antara lain:<sup>13</sup>

#### a) Teori Motivasi Klasik

F. W. Taylor mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik, berbentuk uang, atau barang dari hasil pekerjaannya. Konsep dasar

---

<sup>12</sup> Melayu Hasibuan. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), hal. 103.

<sup>13</sup> H. Putri Febrian, *Pemberian Motivasi Kepala Perpustakaan Dalam Meningkatkan Kinerja Pustakawan UPT IAIN Surakarta*, diakses melalui [eprints.undip.ac.id/40789/skripsi\\_putri\\_k.pdf](https://eprints.undip.ac.id/40789/skripsi_putri_k.pdf). Pada tanggal 11 April 2015.

teori ini adalah orang akan bekerja giat bilamana ia mendapatkan imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya.

b) Teori Maslow

Hirarki kebutuhan Maslow mengikuti teori jamak yaitu seseorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan manusia berjenjang.

Maslow mengemukakan lima tingkat kebutuhan sebagai berikut:

1) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan yang harus dipuaskan untuk dapat tetap hidup, termasuk makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernafas, dan sebagainya.

2) Kebutuhan keselamatan dan keamanan

Kebutuhan akan keselamatan dan keamanan adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

3) Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan teman, interaksi, dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

4) Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan adalah kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan diri dari karyawan dan masyarakat lingkungan.

5) Aktualisasi diri

Aktualisasi diri adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa.

c) Teori X dan Teori Y Mc. Gregor

Menurut teori X untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mau bekerja sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan cenderung motivasi negatif yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas. Sedangkan menurut teori Y, untuk memotivasi karyawan dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi, kerjasama, dan keterkaitan pada keputusan.

d) Teori Mc Clelland

Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung kekuatan, dorongan, motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh:

- (1) Kebutuhan motif dan kekuatan dasar yang terlihat
- (2) Harapan keberhasilan

- (3) Nilai insentif yang terlekat pada tujuan

Hal-hal yang memotivasi seseorang adalah:

- (1) Kebutuhan akan prestasi
- (2) Kebutuhan akan afiliasi
- (3) Kebutuhan akan kekuasaan

e) Teori Motivasi Claude S. George

Teori ini mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana dilingkungan ia bekerja, yaitu:

- (1) Upah yang adil dan layak
- (2) Kesempatan untuk maju
- (3) Pengakuan sebagai individu
- (4) Keamanan kerja
- (5) Tempat kerja yang baik
- (6) Penerimaan oleh kelompok
- (7) Perlakuan yang wajar
- (8) Pengakuan atas prestasi

2) Teori Proses

Teori proses mengenai motivasi berusaha menjawab bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu. Teori yang tergolong kedalam teori proses, diantaranya:<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> *Ibid,,,*

a) Teori Harapan (Expectancy)

Teori harapan ini dikemukakan oleh Victor Vroom yang mendasarkan teorinya pada tiga konsep penting, yaitu:

- (1) Harapan (Expectancy) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku.
- (2) Nilai (Valence) adalah akibat dari perilaku tertentu yang mempunyai nilai atau martabat tertentu (daya atau nilai motivasi) bagi setiap individu tertentu.
- (3) Pertautan (Instrumentality) adalah persepsi dari individu bahwa hasil dari tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.

b) Teori Keadilan

Teori keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif.

c) Teori Pengukuhan

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya, promosi tergantung dari prestasi yang selalu dapat dipertahankan.

Jadi, dari beberapa teori motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa teori motivasi klasik merupakan teori motivasi yang sesuai dengan pembahasan penulis, karena teori tersebut berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik, berbentuk uang, atau barang dari hasil

pekerjaannya. Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja giat bilamana ia mendapatkan imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya.

### **3. Jenis Dan Fungsi Motivasi**

#### **a. Jenis motivasi**

Motivasi dapat dibedakan berdasarkan jenis-jenisnya. Ada jenis motivasi yang terjadi karena keinginan seseorang yang ingin mendapatkan sesuatu. Jenis motivasi lain yaitu motivasi yang terjadi karena seseorang tersebut ingin mengejar target yang telah ditentukan agar berhasil sesuai dengan apa yang diharapkan.

Adapun jenis-jenis motivasi menurut Melayu S.p Hasibuan dapat dikelompokkan menjadi dua jenis yaitu:

#### **1. Motivasi Positif (Insentif Positif)**

Kepala perpustakaan memotivasi bawahannya atau tenaga perpustakaan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahannya akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

#### **2. Motivasi Negatif ( Insentif Negatif)**

Kepala perpustakaan memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik

(prestasi rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.<sup>15</sup>

Jadi, dari kedua jenis motivasi tersebut, penulis mengambil jenis motivasi kedua-duanya, karena dengan adanya kedua motivasi tersebut, dapat membuat tenaga perpustakaan lebih bersemangat dalam bekerja dan juga meningkatkan kinerja tenaga perpustakaan.

### **b. Fungsi motivasi**

Motivasi memiliki fungsi bagi seseorang, karena motivasi dapat menjadikan seseorang mengalami perubahan ke arah yang lebih baik. Motivasi juga dapat mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu.

Ruswandi menjelaskan motivasi akan mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, karena motivasi memiliki fungsi seperti:

“(1) Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi merupakan penggerak atau pendorong dari setiap kegiatan yang akan dilakukan; (2) Menentukan arah perbuatan pada tujuan yang hendak dicapai. Motivasi memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya; (3) Menyeleksi atau menentukan perbuatan. Perbuatan yang dikerjakan sesuai dengan upaya mencapai tujuan, sedangkan perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tercapainya tujuan tersebut disisihkan; (4) Motivasi sebagai pendorong usaha dan pencapaian prestasi.”<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> H Wahyu Fitri, Jenis-jenis Motivasi, Diakses melalui [eprints.uny.ac.id/9035/3/BAB%202%20-08404241017.pdf](http://eprints.uny.ac.id/9035/3/BAB%202%20-08404241017.pdf), pada tanggal 19 Agustus 2015.

<sup>16</sup> Ruswandi, *Psikologi Pembelajaran*, (Bandung: CV. Cipta Pesona Sejahtera, 2013), hal. 139.

Menurut Sardiman, ada tiga fungsi motivasi, yaitu:

“(1) Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan. (2) Menentukan arah perbuatan, yakni kearah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya. (3) Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa saja yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.”<sup>17</sup>

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi berfungsi untuk meningkatkan semangat bekerja karena motivasi berguna untuk menggerakkan atau mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Oleh karena itu dengan adanya semangat kerja pasti secara otomatis akan meningkatkan efektivitas kerja.

#### **4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara umum, faktor ini dapat muncul dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar diri (ekstrinsik).

1. Motivasi intrinsik, yaitu motivasi atau dorongan yang berasal atau muncul dari dalam diri seseorang. Motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak memerlukan rangsangan dari luar diri seseorang, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk

---

<sup>17</sup> Ryzchacha, Fungsi Motivasi dalam Belajar, diakses melalui <http://ryzchacha.co.id/2014/11/fungsi-motivasi-dalam-belajar.html>. pada tanggal 19 Agustus 2015.

melakukan sesuatu. Motivasi intrinsik timbul dari dalam diri sendiri dan atas dasar kemauan sendiri tanpa ada paksaan atau dorongan dari orang lain.

2. Motivasi ekstrinsik, yaitu motivasi atau dorongan yang berasal dari luar diri seseorang. Motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik timbul akibat pengaruh dari luar individu, seperti karena ajakan, suruhan, atau paksaan dari orang lain sehingga seseorang mau melakukan sesuatu.<sup>18</sup>

Adapun menurut Wahjosumidjo, faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain. Serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan.<sup>19</sup>

Sedangkan menurut Sondang P.Siagan motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah:

1. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
2. Harga diri
3. Harapan pribadi
4. Kebutuhan

---

<sup>18</sup> Ruswandi, *Psikologi Pembelajaran*, (Bandung: CV. Cipta Pesona Sejahtera, 2013), hal. 137.

<sup>19</sup> KPPTGM KRESITAMA, Faktor-faktor motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diakses melalui [www.guna.ac.id/library/articles/graduate/.../Artikel\\_10205611.pdf](http://www.guna.ac.id/library/articles/graduate/.../Artikel_10205611.pdf). pada tanggal 07 Agustus 2015.

5. Keinginan
6. Kepuasan kerja
7. Prestasi kerja yang dihasilkan.

Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain:

1. Jenis dan sifat pekerjaan
2. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
3. Organisasi tempat orang bekerja
4. Situasi lingkungan kerja
5. Gaji.<sup>20</sup>

Dalam hubungannya dengan faktor yang mempengaruhi motivasi yang dimaksud lingkungan kerja ialah kepala perpustakaan dan tenaga perpustakaan.

## **C. Peningkatan Kinerja Tenaga Perpustakaan**

### **1. Pengertian Peningkatan Kinerja Tenaga Perpustakaan**

Menurut Adi S, peningkatan berasal dari kata tingkat. Yang berarti lapis atau lapisan dari sesuatu yang kemudian membentuk susunan. Tingkat juga dapat berarti pangkat, taraf, dan kelas. Sedangkan peningkatan berarti kemajuan. Secara umum, peningkatan merupakan upaya untuk menambah derajat, tingkat, dan kualitas maupun kuantitas. Peningkatan juga dapat berarti penambahan

---

<sup>20</sup> *Ibid,,,*

keterampilan dan kemampuan agar menjadi lebih baik. Selain itu, peningkatan juga berarti pencapaian dalam proses, ukuran, sifat, hubungan dan sebagainya.<sup>21</sup>

Kinerja merupakan keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas atau hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing. Adapun kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang tenaga perpustakaan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Basomoerad menyatakan bahwa, kinerja dapat diukur dan terstandarisasi. Keberhasilan suatu kinerja akan sangat tergantung ditentukan oleh beberapa aspek dalam melaksanakan pekerjaannya antara lain: kejelasan peran, tingkat kompetensi dan keadaan lingkungan.<sup>22</sup> Rao mengatakan bahwa yang dimaksud kinerja adalah hasil sebuah mekanisme untuk memastikan bahwa orang-orang pada tiap tingkatan mengerjakan tugas-tugas menurut cara yang diinginkan oleh atasannya. Dalam melaksanakan sebuah pekerjaan, seorang tenaga perpustakaan akan berusaha untuk melaksanakan pekerjaannya tersebut dengan sungguh-sungguh agar dapat memberikan hasil yang baik sesuai dengan kemampuan, pengalaman, kesungguhan serta waktu pengerjaan tugas yang dibebankan kepadanya.

---

<sup>21</sup> <http://www.duniapelajar.com/2014/08/08/pengertian-peningkatan-menurut-para-ahli/>. Diakses pada tanggal 25 April 2016.

<sup>22</sup> Basomoerad, *Manajemen Usahawan Indonesia*, (Jakarta: 2003), hal. 34.

Sejalan dengan pernyataan Payaman Simanjuntak mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja organisasi adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja diorganisasi tersebut.<sup>23</sup>

Sedangkan Rivai menyatakan kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki kesetiaan dan kemampuan tertentu, kesetiaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya, kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perpustakaan. Kinerja tenaga perpustakaan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perpustakaan mencapai tujuan.<sup>24</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja dan prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja maupun prestasi kerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian bahwa kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang atau kinerja lembaga. Dalam pembahasan ini, penulis mendefinisikan peningkatan kinerja tenaga perpustakaan adalah upaya atau usaha untuk mencapai suatu kemampuan /hasil kerja yang dilakukan oleh tenaga

---

<sup>23</sup> Isyanto, *Evaluasi Kinerja*, Diakses melalui <http://www.Scribd.com>, pada tanggal 14 Agustus 2015.

<sup>24</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*, (Jakarta: Murai Kencan, 2005), hal. 56.

perpustakaan UPT UIN AR-raniry dalam melakukan pekerjaannya untuk memperoleh hasil yang dicapai dalam tugas yang dilakukan oleh tenaga perpustakaan dalam pencapaian tujuan, yang didasari atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Perpustakaan**

Dalam suatu organisasi, antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya mempunyai kinerja yang berbeda. Menurut Devis perbedaan ini disebabkan oleh dua factor yaitu factor kemampuan (*ability*), dan factor motivasi (*motivation*), dijelaskan bahwa kinerja yang dihasilkan antara karyawan tersebut berbeda karena adanya factor-faktor individu yang berbeda seperti factor kemampuan dan factor motivasi yang ada pada diri karyawan.

1. Faktor kemampuan, diterangkan bahwa kemampuan pegawai karyawan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality. Artinya, jika karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
2. Faktor motivasi, motivasi ini terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan, yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sedangkan sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal.

3. Faktor komunikasi. Sejalan dengan pendapat di atas Dwidjowijoto mengatakan komunikasi adalah perekat dalam organisasi antara kepemimpinan dan pegawai, menjadi penghubung memepererat rantai-rantai manajemen untuk pergerakan organisasi dalam mncapai tujuannya serta meningkatkan kinerja.<sup>25</sup>

### **3. Indikator Peningkatan Kinerja Tenaga Perpustakaan**

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang tenaga perpustakaan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Untuk mengetahui optimal atau tidaknya suatu kinerja dapat dilihat dari indikator-indikator yang timbul dan yang digunakan untuk mengukur kinerja tersebut. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Robbins dalam buku perilaku organisasi mengenai indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja yaitu sebagai berikut :

#### **a. Kualitas**

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

---

<sup>25</sup> Devis, *Factor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*, Diakses melalui <http://journal.usm.ac.id/usm>, pada tanggal 18 Agustus 2015.

**b. Kuantitas**

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

**c. Ketepatan waktu**

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

**d. Efektivitas**

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

**e. Kemandirian**

Merupakan tingkat seorang tenaga perpustakaan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana tenaga perpustakaan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab tenaga perpustakaan terhadap perpustakaan.<sup>26</sup>

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja tenaga perpustakaan dapat dilihat dari kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh tenaga perpustakaan serta kemandirian tenaga perpustakaan dalam bekerja.

---

<sup>26</sup> Robbins, Stephen P, *Perilaku Organisasi, PT Indeks*, Kelompok Gramedia, Jakarta, 2006. Diakses melalui <http://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html> pada tanggal 22 Juni 2015.

#### **D. Hubungan Pemberian Motivasi Kepala Perpustakaan Dengan Peningkatan Kinerja Tenaga Perpustakaan**

Pemberian motivasi kepala perpustakaan sangat erat hubungannya dengan peningkatan kinerja tenaga perpustakaan. Dengan adanya pemberian motivasi kepala perpustakaan maka tenaga perpustakaan akan lebih bersemangat dalam bekerja dan juga akan menghasilkan kinerja yang baik bagi tenaga perpustakaan itu sendiri. Semangat kerja tenaga perpustakaan dipengaruhi oleh pemberian motivasi kepala perpustakaan. Kepala perpustakaan harus memberikan motivasi antara lain:

1. Seorang kepala perpustakaan harus berpikir positif, selalu antusias, mampu memahami dan menghargai bawahannya, tetap tenang dalam situasi sulit atau menegangkan, tetap optimis, tidak mengupat terhadap bawahan, menjelaskan kesalahannya pada waktu dan tempat yang tepat.
2. Memberi perintah dengan gaya minta tolong.
3. Tidak menunda jawaban atau memberi jawaban yang mengambang.
4. tidak lupa memberi hadiah atau penghargaan.<sup>27</sup>

Keempat hal tersebut sangat mempengaruhi semangat kerja tenaga perpustakaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Sedangkan peningkatan kinerja tenaga perpustakaan dapat dilihat dengan adanya pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga perpustakaan

---

<sup>27</sup> Harief Hakim, *Kaitan Motivasi dan Kepemimpinan*, Diakses melalui [www.academia.edu/3769903/kaitan\\_motivasi\\_dan\\_kepemimpinan](http://www.academia.edu/3769903/kaitan_motivasi_dan_kepemimpinan). pada tanggal 24 Agustus 2015.

yang merupakan suatu kewajiban bagi tenaga perpustakaan di dalam perpustakaan.<sup>28</sup> Kemudian di dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan tersebut tentunya pasti mempunyai suatu tujuan yang sama yakni mengharapkan suatu hasil pekerjaan dan tugas yang baik serta memuaskan sesuai dengan apa yang ditentukan sebelumnya. Dalam upaya mencapai tujuan kerja tersebut perlu adanya suatu faktor yang harus dimiliki oleh para tenaga perpustakaan, yakni semangat kerja. Semangat kerja itu sendiri timbul dan tumbuh dalam diri tenaga perpustakaan yang disebabkan adanya motivasi dari pimpinan dalam arti pemimpin memberi motivasi atau dorongan kepada tenaga perpustakaan, baik kebutuhan batin maupun kebutuhan lahir.

Jadi dapat disimpulkan bahwa, pemberian motivasi kepala perpustakaan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja tenaga perpustakaan, sebab keberhasilan tenaga perpustakaan sangat tergantung dari motivasi dan kebijakan yang diberikan oleh kepala perpustakaan. Sehingga hubungan pemberian motivasi kepala perpustakaan sangat erat dengan peningkatan kinerja tenaga perpustakaan.

---

<sup>28</sup> Gendhis dwi aprilia, *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pustakawan* diakses melalui: <https://gendhisdwi.wordpress.com/2015/05/28/pengaruh-kepemimpinan-dan-motivasi-kerja-terhadap-produktivitas-kerja-pustakawan/>. pada tanggal: 14 desember 2015.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Rancangan Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif adalah suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada, serta hubungan-hubungan yang terdapat dalam objek penelitian. Penelitian ini menggunakan metode penelitian lapangan (field research) yaitu suatu penelitian yang mengumpulkan data dilapangan dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode yang menggunakan data penelitian berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik.<sup>1</sup> Pada penelitian ini penulis meneliti 2 variabel penelitian yaitu pemberian motivasi kepala perpustakaan merupakan variabel (X) dan Peningkatan kinerja tenaga perpustakaan merupakan variabel (Y).

Dalam penelitian ini, penulis membuat angket dalam variabel X (Motivasi kepala perpustakaan) berdasarkan teori Maslow, sedangkan pada variabel Y (Kinerja tenaga perpustakaan) berdasarkan teori Robbins.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti mengambil tempat di Perpustakaan UPT UIN AR-raniry. Alasan peneliti memilih tempat penelitian tersebut karena tenaga perpustakaan masih banyak melalaikan tugasnya padahal kepala perpustakaan

---

<sup>1</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hal. 7.

telah memberikan motivasi kepada tenaga perpustakaan, sehingga peneliti ingin mengetahui apakah pemberian motivasi kepala perpustakaan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja tenaga perpustakaan di Perpustakaan UPT UIN Ar-Raniry. Waktu penelitian dilaksanakan sejak tanggal 21 Januari sampai 27 Januari 2016.

### **C. Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang menjadi sasaran di dalam penelitian, sedangkan sampel merupakan sebahagian dari populasi yang diteliti.<sup>2</sup> Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga perpustakaan yang terdapat di UPT UIN AR-raniry yang berjumlah 22 orang, maka penelitian ini adalah penelitian populasi.

### **D. Hipotesis**

Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian.<sup>3</sup> Dalam penelitian ini, ada dua hipotesis yaitu hipotesis kerja ( $H_a$ ) dan hipotesis nihil ( $H_o$ ) dengan rumus sebagai berikut:

$H_a$  : “Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel X (pemberian motivasi) dan variabel Y (kinerja tenaga perpustakaan)”.

---

<sup>2</sup> Suharsimi Arikunto, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hal. 108.

<sup>3</sup> *Ibid...* hal. 19.

$H_0$  : “ Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel X (pemberian motivasi) dan variabel Y (kinerja tenaga perpustakaan)”<sup>4</sup>

Hasil nilai ini peneliti gabungkan ( $H_a$  dan  $H_0$ ) untuk menguji kebenaran dan kepalsuan antara dua hipotesis, dengan cara menguji  $f$  hitung. Jika  $f$  hitung lebih besar dari pada  $f$  table maka hipotesis tersebut diterima.

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

#### 1) Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui.<sup>5</sup> Kuesioner yang digunakan dalam hal ini adalah kuesioner tertutup yaitu kuesioner yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih dan dijawab secara langsung oleh responden. Bentuk pertanyaan dibuat dengan sederhana dan bahasa yang mudah dipahami oleh tenaga perpustakaan. Peneliti menyebarkan angket langsung ketempat penelitian dan disebarakan kepada seluruh tenaga perpustakaan yang berjumlah 22 orang. Adapun angket yang diberikan terbagi atas dua

---

<sup>4</sup> Suharsimi Arikunto, *Metode Penelitian...* hal. 208.

<sup>5</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006, hal. 151.

variabel terdiri atas 8 pertanyaan. Sehingga jumlah seluruh pertanyaan yang diberikan adalah 16.

Untuk melihat alternatif jawaban dan penentuan skor dalam metode Skala Likert dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel Skor Metode Skala Likert**

NO	Pertanyaan dengan memilih jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	4
2	Setuju	3
3	Tidak Setuju	2
4	Sangat Tidak Setuju	1

## 2) Wawancara

Untuk mendukung data angket, penulis menggunakan teknik pengumpulan data berupa wawancara. Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil menatap muka antara pewawancara dengan informan dengan menggunakan alat yang dinamakan interview guide (panduan wawancara).<sup>6</sup> Jenis wawancara yang digunakan adalah wawancara semistruktur (*semistruktur interview*). Tujuan dari wawancara ini

---

<sup>6</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan...*, hlm. 194.

adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat, dan ide-idenya.<sup>7</sup>

Wawancara yang dilakukan meliputi tanya jawab langsung dengan kepala perpustakaan sebagai informan dalam penelitian ini. Wawancara tersebut dilakukan untuk mengetahui bentuk motivasi yang diberikan oleh kepala perpustakaan kepada tenaga perpustakaan, bentuk teguran yang diberikan kepada tenaga perpustakaan yang melalaikan tugasnya, dan bentuk penghargaan yang diberikan kepala perpustakaan kepada tenaga perpustakaan. Instrumen dalam melakukan wawancara adalah pedoman wawancara dan alat bantu tape recorder atau handphone untuk merekam selama proses wawancara berlangsung.

## **F. Validitas dan Reliabilitas**

Hasil perolehan yang didapat dari instrumen angket akan diuji dengan validitas dan reliabilitas data. Adapun pengujian tersebut adalah:

### **1. Uji Validitas**

Untuk proses ini, akan digunakan rumus Uji korelasi Karl Person Product Moment. Dalam uji ini, setiap item akan diuji relasinya dengan skor total variabel yang dimaksud. Dalam hal ini

---

<sup>7</sup>*Ibid*, hlm. 320.

masing-masing item yang ada didalam variabel X dan Y akan diuji relasinya dengan skor total variabel tersebut.<sup>8</sup>

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ketetapan alat dalam mengukur apa yang akan diukurnya, kapan pun alat ukur tersebut digunakan akan memberikan hasil yang sama. Secara eksternal pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan dengan test-retest (stability), equivalent, dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrumen dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu.<sup>9</sup>

## G. Teknik Analisis Data

Analisa dalam penelitian digunakan untuk mengetahui dan menggambarkan mengenai keadaan variabel. Sebagaimana kita ketahui variabel yang terdapat dalam penelitian ini ada dua yaitu: Motivasi kepala perpustakaan dan kinerja tenaga perpustakaan pada UPT Perpustakaan UIN AR-raniry. Peneliti menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan formulasi  $Y = a + b X$

Keterangan:

$Y$  = subjek dalam variabel dependen

$a$  = harga konstanta

---

<sup>8</sup> Azwar S. Reliabilitas dan Validitas (Yogyakarta: Pustaka Belajar Offset, 2000). Hal. 142.

<sup>9</sup> Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hal. 229.

b= koefisien regresi

X= subjek variabel independen<sup>10</sup>

1. Untuk membuktikan apa yang menjadi anggapan penulis yaitu ada dampak atau tidaknya kedua variabel yang diteliti, maka diperlukan adanya pengujian hipotesis. Langkah-langkah dalam pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan  $H_0$  dan  $H_a$ :

$H_0$  :  $r = 0$ , maka tidak ada pengaruh pemberian motivasi kepala perpustakaan terhadap kinerja tenaga perpustakaan.

$H_a$  :  $r > 0$ , maka terdapat pengaruh pemberian motivasi kepala perpustakaan terhadap kinerja tenaga perpustakaan.

- b. Menentukan taraf signifikansi.

- c. Menentukan f test (uji f), yang berguna untuk menguji tingkat signifikansi dengan rumus:

$$f_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi

t = uji statistik

n = jumlah sampel.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, ( Bandung :Alfabeta, 2011), hal: 261

<sup>11</sup> Purwanto, *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi dan Pendidikan*, (Surakarta: Pustaka pelajar, 2007), hal:296.

Apabila  $f$  hitung positif, maka  $f$  tabel dibandingkan dengan  $f$  hitung dengan kriteria:

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

$f_{hitung} \leq f_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima, tidak ada dampak positif dan signifikan antara variabel X dengan Y.

## 2. Pengujian koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Setelah uji hipotesis, langkah selanjutnya adalah melakukan uji koefisien determinasi. Koefisien determinasi menunjukkan presentasi perubahan nilai dependen *variabel* yang disebabkan oleh perubahan nilai independen *variabel*, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Rumus koefisien determinasi dapat ditunjukkan sebagai berikut:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KP = Koefisien penentu atau koefisien determinasi

$r^2$  = Koefisien korelasi.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Adad Danuarta. *Rumus Koefisien Determinasi*, diakses melalui [www.respository.usu.ac.id](http://www.respository.usu.ac.id). Pada tanggal 20 januari 2016.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Profil Perpustakaan UPT UIN Ar-Raniry**

##### **1. Sejarah Singkat Perpustakaan UIN Ar-Raniry**

Pusat Perpustakaan IAIN Ar-Raniry adalah sebuah perpustakaan perguruan tinggi yang resmi berdiri pada saat atau bersamaan dengan resminya berdiri IAIN Ar-Raniry, yaitu pada tanggal 5 Oktober 1963. Sebelum resmi berdiri, pada tanggal 2 September 1960 di Banda Aceh, terlebih dahulu berdiri Fakultas Syari`ah yang merupakan Fakultas cabang dari IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan SK. Menteri Agama RI. No. 40 tahun 1960.

Pada tanggal 5 Oktober 1963 Fakultas Syari`ah di Banda Aceh berubah status menjadi IAIN yang berdiri sendiri dengan nama IAIN Jami`ah Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh sebagai IAIN yang ketiga di Indonesia setelah IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dan IAIN Syarif Hidayatullah di Jakarta dengan SK Menteri Agama RI No. 89 tahun 1963.

Pada Tahun 1971 lokasi Perpustakaan IAIN Ar-Raniry dipindahkan ke gedung induk IAIN Ar-Raniry yang baru selesai dibangun dengan menempati salah satu ruangan yang bukan dikhususkan untuk sebuah perpustakaan di mana Kepala Perpustakaan waktu itu Bapak Drs. M. Yacob Syamaun. Pada tahun 1975 Perpustakaan IAIN Ar-Raniry memiliki gedung sendiri yang luasnya 250 meter dan namanya menjadi Perpustakaan Induk IAIN Ar-Raniry dan di setiap Fakultas di lingkungan IAIN Ar-Raniry memiliki perpustakaan masing-masing (sistem

desentralisasi perpustakaan). Pada saat itu Perpustakaan Induk IAIN Ar-Raniry dipimpin oleh Ibu Dra. Halimah Ismail.<sup>1</sup>

Sepanjang sejarah berdirinya Pusat Perpustakaan UIN Ar-Raniry, hingga tahun 2016, perpustakaan telah dipimpin oleh sembilan orang Kepala Perpustakaan, yaitu:

**Tabel 4.1 Nama-Nama Kepala Perpustakaan**

No	Nama Kepala Perpustakaan	Periode	Keterangan/Status
1.	Abdul Arif	1960 – 1965	Perpustakaan Fak. Syari'ah (cikal bakal UPT. Perpustakaan)
2.	Drs. Said Mahmud AR	1965 – 1969	Perpustakaan Induk
3.	Drs. M. Yacob Syamaun	1970 – 1974	Perpustakaan Induk
4.	Dra. Halimah Ismail	1974 – 1079	Perpustakaan Induk
5.	Drs. H. Fauzi Mahmud	1979 – 2002	Perpustakaan Induk s/d UPT. Perpustakaan
6.	Drs. H. Sulaiman Ibrahim	2003 – 2006	UPT. Perpustakaan
7.	Dra. Hj. Cut Maryam Idris	2007 – 2008	UPT. Perpustakaan
8.	Drs. Zulkarnaen Idham	2009 – 2010	UPT. Perpustakaan
9.	Abdul Manar, S.Ag., SIP., M.Hum	2011 – Sekarang	Pusat Perpustakaan

Sumber : Dokumentasi Profil Pusat Perpustakaan 2013 UIN Ar-raniry

## 2. Visi dan misi perpustakaan UIN Ar-Raniry

Visi dari perpustakaan UIN Ar-Raniry adalah: Menjadikan Pusat Perpustakaan UIN Ar-Raniry sebagai Pusat Informasi Ilmu Keislaman, Sains dan Teknologi berbasis Teknologi Informasi yang menunjang Tri Dharma Perguruan Tinggi UIN Ar-Raniry: Pengajaran, Penelitian, Pengabdian kepada masyarakat.

Sedangkan Misi dari perpustakaan UIN Ar-Raniry adalah:

---

<sup>1</sup> “Hasil Wawancara dengan Abdul Manar, S.IP, Kepala UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry, Bandah Aceh, 10 juni 2015.

- 1) Mendukung fungsi pendidikan, pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat dengan mengidentifikasi, seleksi, mengumpulkan, mengadakan, dan mengolah bahan pustaka dengan mengutamakan faktor kerelevansian, ketersediaan, kemutakhiran dan kelestarian koleksi.
- 2) Menyediakan pelayanan dan penelusuran informasi perpustakaan secara efektif dan efisien dengan memanfaatkan Teknologi Informasi
- 3) Membangun resource sharing dan jaringan perpustakaan baik lokal, regional, nasional dan internasional.
- 4) Menyediakan koleksi digital, khususnya local contents, berbasis Web sehingga dapat diakses secara online.
- 5) Merencanakan, mempromosikan, mengimplementasikan dan mengevaluasi kegiatan perpustakaan dalam rangka proses penyelenggaraan Tri Dharma Perguruan Tinggi UIN Ar-Raniry.

### 3. Personalia Pengelola Perpustakaan

Berikut ini adalah para personalia pengelola Perpustakaan UIN Ar-Raniry

yaitu tertera dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 4.2**  
**Personalia Pengelola Perpustakaan UIN Ar-Raniry Tahun 2016**

No	Nama	Jabatan	Pendidikan Terakhir	Keterangan
1	Abdur Manar, S. Ag. SIP, M. Hum	Pustakawan	S2-Perpustakaan Universitas Indonesia-jakarta	Kepala Pusat Perpustakaan UIN Ar-Raniry
2	Dra.Qudusisara, S. IPI	Pustakawan	S1-Perpustakaan YARSI-Jakarta	Kaur Sirkulasi
3	Nurhabibah S. Ag. S. SIP,	Pustakawan	S1-Perpustakaan YARSI-Jakarta	Kaur Unit Referensi
4	Maryana, S. Ag	Pustakawan	S1-TPA-UIN Ar-Raniry-Banda Aceh	Kaur Unit Pengolahan
5	Muslina, S. Ag. SIP, M. Ag, M. LIS	Pustakawan	S2-Perpustakaan-Mcgill-Canada	Kaur Unit Pengadaan
6	Yusrawati, S. Pd.I, S. IPI	Pustakawan	S1-Perpustakaan YARSI-Jakarta	Staf Unit Pengolahan
7	Munawar, S. Ag	Non-Pustakawan	S1-TBA/Bhs. Arab-UIN Ar-Raniry-Banda Aceh	Staf Unit Pengolahan
8	Dra. Zulaikha	Pustakawan	S1-TPA-UIN-Ar-Raniry-Banda Aceh	Kaur Unit Preservasi
9	Marlini, S. Kom	Pustakawan/Pranata Komputer	S1- Komputer Abulyatama-Banda Aceh	Kaur Unit Skripsi
10	Nurasiah, S. IPI	Non-	S1-Perpustakaan-UIN	Staf Unit TU

		Pustakawan	Ar-Raniry-Banda Aceh	
11	Syairadhi	Non-Pustakawan	SLTA - Banda Aceh	Kaur Unit TU
12	Rosmanidar, SE	Non-Pustakawan	SLTA - Banda Aceh	Staf Unit TU
13	M. Arzi	Non-Pustakawan	SLTA - Banda Aceh	Staf Unit Pengolahan
14	Riza Umami, A. MD	Non-Pustakawan	S1-Perpustakaan-UIN Ar-Raniry-Banda Aceh	Staf Unit Pengolahan
15	Verawati, S. IPI	Non-Pustakawan	S1-Perpustakaan-UIN Ar-Raniry-Banda Aceh	Staf Unit Audio Visual
16	Fatria yulita, S. IPI	Non-Pustakawan	S1-Perpustakaan-UIN Ar-Raniry-Banda Aceh	Staf Unit Pengolahan
17	Nurul Hadi, MD, S, Pd. I	Non-Pustakawan	S1-TBA/Bhs. Arab-IAIN Ar-Raniry-Banda Aceh	Staf Unit TU
18	Saifullah, S. Pd.I., M. Ag	Non-Pustakawan	S2 - Pendidikan Unsyiah -Banda Aceh	Kaur Unit TI
19	Hera Masroni, S.IP	Non-Pustakawan	S1-Perpustakaan-UIN Ar-Raniry-Banda Aceh	Staf Unit Sirkulasi
20	Desi Yuliana, S.IP	Non-Pustakawan	S1-Perpustakaan-UIN Ar-Raniry-Banda Aceh	Staf Unit TU
21	Siti Magfirah, S.IP	Non-Pustakawan	S1-Perpustakaan-UIN Ar-Raniry-Banda Aceh	Staf Unit Pengolahan
22	Nurul Izzah, S. Ag	Non-Pustakawan	S1-Tarbiyah-UIN Ar-Raniry-Banda Aceh	Staf Unit Pengadaan
23	Sulfi Ayu, S.H	Non-Pustakawan	S1 Hukum-Unsyiah-Banda Aceh	Staf Unit Sirkulasi
24	Amira Fatliana,S.IP	Non-Pustakawan	S1-Perpustakaan-UIN Ar-Raniry-Banda Aceh	Staf Unit Skripsi

Sumber: Data perpustakaan UIN Ar-Raniry tahun 2016

#### 4. Layanan

Sistem layanan yang diterapkan oleh Pusat Perpustakaan IAIN Ar-Raniry adalah Sistem Terbuka (*Open Access*) dan sistem Tertutup (*Close Acces*). Pemustaka diperbolehkan mengakses sendiri informasi dan mengambil buku sendiri di rak tanpa harus melalui petugas. Sebagai wujud pelaksanaan salah satu isi Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu: pengabdian kepada masyarakat, dengan menganut sistem ini, maka masyarakat umum juga diperbolehkan

menggunakan koleksi atau bahan bacaan yang ada di perpustakaan, namun tidak boleh pinjam bawa pulang, karena tidak boleh menjadi anggota perpustakaan, hanya boleh baca di tempat dan foto copy. Adapun jenis layanan perpustakaan UIN Ar-Raniry, adalah:

a. Sirkulasi

Layanan peminjaman dan pengembalian buku hanya diberikan kepada civitas akademika UIN Ar-Raniry yang telah terdaftar sebagai anggota perpustakaan. Jumlah buku yang boleh dipinjam : 2 eksemplar untuk mahasiswa S1 selama 7 hari (satu minggu), dan 5 eksemplar untuk mahasiswa S2 dan S3 serta Dosen selama 7 hari (satu minggu), dan dapat diperpanjang masa peminjaman sebanyak satu kali. Jika terlambat mengembalikan buku, maka dikenakan denda sebesar Rp. 500 (lima ratus rupiah) per-hari per-buku.

b. Referensi

Koleksi yang terdapat di Ruang Baca berupa buku tandon (reserved book) yang diberi kode C1 dan buku tersebut hanya bisa baca di tempat dan foto copy, tidak boleh dipinjamkan. Jenis koleksi yang ada di ruang referensi adalah jurnal, majalah, Koran, dan bulletin.

c. Audio Visual

Koleksi Audio Visual (AV) terdiri dari CD/MP3 dan VCD/DVD yang berjumlah 998 judul, dan 1996 keping. Koleksi AV berisi ilmu pengetahuan keislaman seperti sejarah Islam, fiqih, dan pengetahuan umum seperti biologi, alam semesta, serta hiburan seperti lagu, film, drama/sandiwara, komedi, dan seni tari tradisional Aceh. Layanan AV terbuka untuk seluruh civitas akademika UIN Ar-Raniry. Koleksi AV tidak boleh dipinjam untuk dibawa pulang, hanya

digunakan di ruang AV dengan menggunakan komputer dan *headset* yang tersedia.

d. Terbitan Lokal (*Local Content*)

Koleksi *local content* berupa Laporan Kerja D3, Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Laporan Penelitian.

e. Internet

Layanan internet disediakan untuk seluruh civitas akademika UIN Ar-Raniry dengan menyediakan ruang khusus: Ruang Internet. Komputer yang disediakan untuk akses internet sebanyak 20 unit, dengan mengutip biaya atau jasa layanan dengan hitungan per-jam pemakaian. Selain menyediakan ruang khusus dan komputer akses internet, perpustakaan juga menyediakan sarana akses internet gratis berupa *Wifi*, menggunakan *laptop* pribadi.

f. Pendidikan Pemakai (*User Education*)

Kegiatan Pendidikan Pemakai diberikan kepada mahasiswa baru setiap tahun, dilakukan secara terencana dan sistematis dan terukur. Mahasiswa diberi pembekalan materi pengenalan tentang seluk beluk perpustakaan, khususnya jenis layanan yang diberikan oleh perpustakaan. Sistem atau metode pendidikan pemakai yang diterapkan berupa sistem kunjungan ke setiap bagian layanan yang didampingi oleh seorang instruktur/pemandu.

g. Sarana Olah Raga

Sebagai daya tarik pengunjung datang ke perpustakaan, khususnya mahasiswa, perpustakaan menyediakan sarana olah raga berupa Badminton dan Tenis Meja. Sarana olah raga ini dikhususkan untuk menarik pengunjung di malam hari (layanan malam). Jika merasa lelah membaca buku atau mengerjakan

tugas, mahasiswa dapat bermain badminton atau tenis meja sebagai selingan menghilangkan rasa jenuh dan kantuk.

#### h. Ruang Serbaguna

Ruang serba guna dapat digunakan untuk berbagai kegiatan pertemuan oleh pustakawan juga dapat digunakan oleh mahasiswa atau dosen dalam rangka pengembangan keilmuan. Ruangan ini memiliki kapasitas sekitar 60 orang. Kegiatan yang dapat diselenggarakan antara lain: seminar, workshop, bedah buku, rapat kerja, diklat, dan sebagainya.

#### i. Konsultasi Karya Ilmiah

Selain mengelola skripsi, perpustakaan juga memberikan layanan konsultasi penulisan karya ilmiah berupa skripsi secara gratis kepada mahasiswa UIN Ar-Raniry. Dengan konsultasi yang diberikan oleh pustakawan diharapkan mahasiswa terbantu dalam mempercepat proses penulisan skripsi. Khusus bagi pustakawan dapat menambah ilmu pengetahuan khususnya bidang metodologi penelitian.

#### j. *Self Study Room*

Layanan ruang baca mandiri dikhususkan bagi mahasiswa atau dosen yang sedang melakukan/menyelesaikan penelitian/karya tulis ilmiah. Ruang ini disewakan hanya kepada civitas akademika UIN Ar-Raniry yang membutuhkan dan ketentuan yang berlaku. Dengan adanya ruang belajar mandiri ini diharapkan lebih konsentrasi dalam mengerjakan tugas penelitian dan selesai tepat waktu.

#### k. Mushalla

Untuk efisiensi waktu pengunjung, perpustakaan menyediakan sarana ibadah berupa Mushalla lengkap dengan tempat wudhuk dan toilet. Jika mereka

sedang membaca buku atau mengerjakan tugas di perpustakaan, waktu shalat pun tiba, maka tidak perlu keluar dari gedung perpustakaan untuk mencari tempat shalat. Selesai shalat, mereka dapat melanjutkan membaca buku atau mengerjakan tugas di perpustakaan.

#### l. Ruang Baca Lesehan

Ruang baca lesehan disediakan khusus bagi mereka yang tidak betah duduk di kursi, namun terbuka untuk siapa saja yang membutuhkan.

#### m. Ruang Baca Koran (loby)

Koran disediakan di ruang loby untuk pengunjung perpustakaan, agar dapat mengikuti berita/informasi terkini baik berita daerah maupun nasional, dalam negeri dan luar negeri. Koran dipajang menggunakan rak khusus koran menggunakan penjepit koran. Koran yang dipajang adalah koran yang masanya satu minggu terakhir, lebih dari satu minggu, koran akan digunting untuk Kliping Koran.<sup>2</sup>

## **B. Hasil Penelitian**

### **1. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas**

#### a. Hasil uji validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji sejauh mana alat pengukur dapat mengukur apa yang ingin diukur. Pengujian validitas dari variabel pemberian motivasi kepala perpustakaan dan kinerja tenaga perpustakaan yang terdiri dari 16 pernyataan secara keseluruhan. Pengujian validitas

---

<sup>2</sup> Hasil Wawancara dengan Abdul Manar, S.IP, Kepala UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry, Banda Aceh, 10 Juni 2015.

instrument pada penelitian ini yaitu dengan uji korelasi antara skor tiap-tiap item pernyataan dengan skor total menggunakan program SPSS versi 16.

Berdasarkan banyaknya responden yaitu  $N=22$  maka nilai  $r_{tabel} = 0,404$  pada taraf Signifikan 5% (konsultasi nilai  $r_{tabel}$ ).<sup>3</sup> Berikut ini hasil pengujian validitas untuk sampel 22 orang.

**Tabel 4.3 Rangkuman Hasil Uji Validitas**

No. item	Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	Variabel pemberian motivasi kepala perpustakaan	0,227	>0,404	Item soal tidak valid
2		0,673	>0,404	Item soal valid
3		0,602	>0,404	Item soal valid
4		0,699	>0,404	Item soal valid
5		0,695	>0,404	Item soal valid
6		0,924	>0,404	Item soal valid
7		0,724	>0,404	Item soal valid
8		0,765	>0,404	Item soal valid
9	Variabel kinerja tenaga perpustakaan	0,551	>0,404	Item soal valid
10		0,635	>0,404	Item soal valid
11		0,846	>0,404	Item soal valid
12		0,666	>0,404	Item soal valid
13		0,628	>0,404	Item soal valid
14		0,643	>0,404	Item soal valid
15		0,426	>0,404	Item soal valid
16		0,407	>0,404	Item soal valid

<sup>3</sup> Diakses melalui <http://junaidichaniago.wordpress.com>

Dari hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa pengujian validitas 16 item, terdapat 15 item soal yang valid, sedang 1 soal dinyatakan tidak valid. Hasil pengujian validitas dapat dilihat pada lampiran.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten dan dapat dipercaya. Pengujian ini juga dilakukan secara statistik menggunakan uji *Cronbach Alpha* dengan bantuan SPSS versi 16.

**Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas untuk masing-masing variabel**

No.	Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
1.	Variabel pemberian motivasi kepala perpustakaan (X)	0,834	Reliabel
2.	Variabel kinerja tenaga perpustakaan (Y)	0,748	Reliabel

Berdasarkan analisis reliabilitas, dapat diketahui bahwa alpha cronbach untuk masing –masing variabel yaitu pemberian motivasi kepala perpustakaan (x) diperoleh nilai alpha sebesar 0,834 sedangkan variabel kinerja tenaga perpustakaan (y) sebesar 0,748. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengukuran reliabilitas  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dimana  $r_{tabel}$  pada jumlah sampel 22 orang adalah 0,404 pada taraf signifikansi 5% hal ini menyatakan nilai alpha reliabel.

## 2. Tabulasi hasil kusioner/angket

Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan angket mengenai pemberian motivasi kepala perpustakaan terhadap kinerja tenaga perpustakaan, angket yang dibagikan berbentuk pernyataan dengan skala pengukuran menggunakan skala likert. Hasil penelitian ditunjukkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.5 analisis korelasi antara variabel X ( Pemberian Motivasi Kepala Perpustakaan) dan variabel Y( Kinerja Tenaga Perpustakaan)**

No responden	X	Y	XY	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>
1	19	19	361	361	361
2	20	30	600	400	900
3	18	25	450	324	625
4	18	25	450	324	625
5	21	24	504	441	576
6	18	25	450	324	625
7	19	25	475	361	625
8	17	14	238	289	196
9	23	19	437	529	361
10	19	22	418	361	484
11	18	22	396	324	484
12	24	24	576	576	576
13	18	21	378	324	441
14	18	22	396	324	484
15	30	30	900	900	900
16	20	23	460	400	529
17	25	25	625	625	625
18	30	30	900	900	900
19	27	26	702	729	676
20	27	29	783	729	841
21	19	22	418	361	484
22	21	25	525	441	625
	$\sum x=469$	$\sum y=527$	$\sum =11442$	$\sum =10347$	$\sum =12943$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel tersebut di atas maka langkah selanjutnya data tersebut diuji dan dianalisis dengan menggunakan rumus regresi linier sederhana dengan bantuan SPSS versi 16, hasil uji regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.6 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.622 <sup>a</sup>	.386	.356	3.12826

a. Predictors: (Constant), VAR00001

b. Dependent Variable: VAR00002

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai R/ korelasi sebesar 0,622, sehingga dapat dinyatakan bahwa hubungannya pada taraf yang kuat. Sedangkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,386. Sehingga diperoleh 38% pengaruh motivasi kepala perpustakaan terhadap peningkatan kinerja tenaga perpustakaan. Sedangkan 62 % dipengaruhi oleh faktor lain. Interpretasi kuat atau lemahnya hubungan yang terjadi dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.7 Interpretasi indeks Korelasi**

<b>INTERVAL KOEFISIEN</b>	<b>TINGKAT HUBUNGAN</b>
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat. <sup>4</sup>

<sup>4</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2003) hal:184

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.283	3.633		3.106	.006
	VAR00001	.594	.168	.622	3.549	.002

a. Dependent Variable: VAR00002

Berdasarkan hasil pengujian di atas maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:  $Y=11,283+0,594X$ , di mana hasil dari masing-masing koefisien untuk konstanta  $a=11,283$  sedangkan konstanta  $b=0,594$  sehingga hasil tersebut dapat dinyatakan terdapat dampak yang signifikan antara keduanya.

### 3. Pembuktian hipotesis

Setelah diperoleh nilai korelasi dari variabel X dan variabel Y , langkah selanjutnya adalah pengujian hipotesis.

Penulis menentukan hipotesis berdasarkan ketentuan berikut:

$H_a$ : terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel X dan Y

$H_0$ : tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel X dan

Y.

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	123.234	1	123.234	12.593	.002 <sup>a</sup>
	Residual	195.720	20	9.786		
	Total	318.955	21			

a. Predictors: (Constant), VAR00001

b. Dependent Variable: VAR00002

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai *Fhitung* diperoleh sebesar 12,593. Kemudian dibandingkan dengan nilai *f* tabel 2,87, dapat disimpulkan bahwa nilai *Fhitung* lebih besar dari *Ftabel* sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel X dan Y diterima.

### C. Pembahasan

Berdasarkan rumusan masalah pemberian motivasi kepala perpustakaan UIN Ar-Raniry didapatkan hasil penelitian bahwa pemberian motivasi kepala perpustakaan berpengaruh terhadap kinerja tenaga perpustakaan. Hal ini terbukti dari hasil analisis persamaan regresi sederhana diperoleh hasil :  $Y=11,283+0,594X$ , dan sedangkan nilai koefisien *r* sebesar 0,622 yang berarti hasil korelasinya tergolong kuat. Sedangkan untuk pengujian hipotesis besarnya 3,551, untuk koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 38% artinya pemberian motivasi kepala perpustakaan UIN Ar-Raniry berpengaruh terhadap kinerja tenaga perpustakaan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Di perpustakaan, motivasi merupakan suatu usaha yang dilakukan seorang pemimpin untuk mendorong seorang pegawai/tenaga perpustakaan agar mau bekerja keras dengan sebaik-baiknya sehingga dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Organisasi pada dasarnya bukan saja mengharapkan tenaga kerja yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja keras untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Dalam hal ini pimpinan dituntut untuk dapat memberikan motivasi kepada pegawai untuk dapat bekerjasama demi pencapaian tujuan perpustakaan. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan pegawai/tenaga perpustakaan tidak ada artinya bagi suatu organisasi jika mereka

tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang mereka miliki.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> USU *Institutional Respository\_Universitas*, diakses melalui [respository.usu.ac.id/bitstream/123456789/17217/4/chapter%20II.pdf](http://respository.usu.ac.id/bitstream/123456789/17217/4/chapter%20II.pdf). pada tanggal 2 September 2015.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data penelitian pemberian motivasi kepala perpustakaan dan pengaruhnya terhadap kinerja tenaga perpustakaan UPT UIN AR-raniry dapat disimpulkan bahwa:

1. Pemberian motivasi kepala perpustakaan berpengaruh terhadap kinerja tenaga perpustakaan. Hal ini terbukti dari hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,622. Hal ini menunjukkan bahwa antara variabel X dan variabel Y terdapat korelasi yang kuat. Jadi terdapat korelasi yang positif sebesar 0,622 antara pemberian motivasi kepala perpustakaan dengan kinerja tenaga perpustakaan. Oleh karena itu  $f_{hitung}$  ( 12,593) lebih besar dari pada  $f_{tabel}$ , (2,87) maka *Hipotesis alternatif* diterima, sedangkan *hipotesis nol* ditolak. Berarti terdapat dampak positif dan signifikan antara variabel X (pemberian motivasi kepala perpustakaan ) dengan variabel Y (kinerja tenaga perpustakaan). Sedangkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,386, artinya bahwa sebesar 38% pemberian motivasi kepala perpustakaan berpengaruh terhadap kinerja tenaga perpustakaan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

## **B. Saran**

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, penulis menggunakan beberapa saran untuk dijadikan bahan pemikiran atau pertimbangan untuk kemajuan perpustakaan di masa mendatang. Ada beberapa saran yang dapat ditulis berdasarkan hasil penelitian ini, yaitu:

1. Diharapkan kepada pimpinan perpustakaan UPT UIN Ar-Raniry lebih sering memberikan motivasi kepada tenaga perpustakaan agar tenaga perpustakaan lebih meningkatkan lagi kinerjanya.
2. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji lebih dalam lagi mengenai topik ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anas Sudjiono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005.
- Akhmad Raditya, Pengaruh Pemberian Motivasi oleh Atasan terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Staf PPPPTK Bisnis dan Pariwisata, diakses melalui [respository.uinjkt.ac.id/dspace/.../1/AKHMAD % 20 RADITYA-FAK.pdf](http://respository.uinjkt.ac.id/dspace/.../1/AKHMAD%20RADITYA-FAK.pdf).
- Azwar S, *Reliabilitas dan Validitas*, Yogyakarta: Pustaka Belajar Offset, 2000.
- Basomoerad, *Manajemen Usahawan Indonesia*, Jakarta: 2003.
- Devis, *Factor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*, Diakses melalui <http://journal.usm.ac.id/usm>.
- Gendhis dwi aprilia, *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pustakawan* diakses melalui: <https://gendhisdwi.wordpress.com/2015/05/28/pengaruh-kepemimpinan-dan-motivasi-kerja-terhadap-produktivitas-kerja-pustakawan/>.
- Hardiyanti, *Pengertian Kinerja*, <http://hardiyantikarisma.com/pengertian-kinerja/>.
- Harief Hakim, *Kaitan Motivasi dan Kepemimpinan*, Diakses melalui [www.academia.edu/3769903/kaitan\\_motivasi\\_dan\\_kepemimpinan](http://www.academia.edu/3769903/kaitan_motivasi_dan_kepemimpinan).
- H. Putri Febrian, *Pemberian Motivasi Kepala Perpustakaan Dalam Meningkatkan Kinerja Pustakawan UPT IAIN Surakarta*, diakses melalui [eprints.Undip.ac.id/40789/skripsi\\_putri k.pdf](http://eprints.Undip.ac.id/40789/skripsi_putri_k.pdf).
- H Wahyu Fitri, *Jenis-jenis Motivasi*, Diakses melalui [eprints.uny.ac.id/9035/3/BAB%20%20-08404241017.pdf](http://eprints.uny.ac.id/9035/3/BAB%20%20-08404241017.pdf).
- Isyanto, *Evaluasi Kinerja*, Diakses melalui <http://www.Scribd.com>.
- KE Lubis, *Motivasi dan Pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktifitas karyawan Bagian Sumber Daya Manusia Pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan*, diakses melalui [respository.usu.ac.id/bitstream/123456789/17217/4/chapter%20II.pdf](http://respository.usu.ac.id/bitstream/123456789/17217/4/chapter%20II.pdf) pada tanggal 2 September 2015.

- KPPTGM KRESITAMA, Faktor-faktor motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diakses melalui [www.guna.ac.id/library/articles/graduate/.../Artikel\\_10205611.pdf](http://www.guna.ac.id/library/articles/graduate/.../Artikel_10205611.pdf).
- Lasa Hs, *Kamus Kepustakawan Indonesia*, Yogyakarta: Pustaka Book Publisher, 2009.
- M. Burhan Bungin, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu sosial lainnya*, ed. 1, Surabaya: Kencana, 2005.
- Melayu Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara, 1996.
- Mirwan Amin. *Pengertian Motivasi Kerja*.<http://www.uwiemolor.wordpress.com/2009/11/10/pengertian-motivasi/>.
- Mochammad Asrukin, *Motivasi Mahasiswa Mengikuti Kuliah Jurusan Perpustakaan Universitas Terbuka*, (online), diakses melalui situs [www.Library.Um.ac.id](http://www.Library.Um.ac.id).
- Molan B, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT Indeks, 2003.
- Nimran U, *Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama, Surabaya: CV Citramedia, 1997.
- Profil perpustakaan Uin ar-raniry banda aceh tahun 2015.
- Purwanto, *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi dan Pendidikan*, Surakarta: Pustaka pelajar, 2007.
- Robbins, Stephen P, *Perilaku Organisasi, PT Indeks*, Kelompok Gramedia, Jakarta, 2006. Diakses melalui <http://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html>.
- Ruswandi, *Psikologi Pembelajaran*, Bandung: CV. Cipta Pesona Sejahtera, 2013.
- Ryzchacha, Fungsi Motivasi dalam Belajar, diakses melalui <http://ryzchacha.co.id/2014/11/fungsi-motivasi-dalam-belajar.html>. pada tanggal 19 Agustus 2015.
- Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta:PT Rajagrafindo Persada, 2006.

Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2013.

Suharsimi Arikunto, *Metode Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002.

Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*, Jakarta: Murai Kencan, 2005.

Yusuf Eko Pracoyo, *Peranan Kepala Perpustakaan UPT UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*, diakses melalui [eprints.Uin.ac.id/50689/skripsi\\_yusuf\\_k.pdf](http://eprints.Uin.ac.id/50689/skripsi_yusuf_k.pdf).

<http://junaidichaniago.wordpress.com>

## Lampiran 5: Lembar Angket

Dalam rangka penulisan skripsi di Jurusan Ilmu Perpustakaan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry, maka dengan ini saya memohon kesediaan saudara untuk berpartisipasi dalam mengisi angket ini. Setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi penelitian ini, atas perhatian dan bantuannya saya ucapkan terima kasih.

**Nama Penulis** : Annissa  
**Jurusan** : SI Ilmu Perpustakaan  
**Judul Skripsi** : Pengaruh Pemberian Motivasi Kepala Perpustakaan Terhadap Peningkatan Kinerja Tenaga Perpustakaan UPT UIN Ar-Raniry

### Petunjuk Pengisian

Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang anda pilih dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Kategori 1 : Sangat setuju (SS)
2. Kategori 2 : Setuju (S)
3. Kategori 3 : Tidak setuju (TS)
4. Kategori 4 : Sangat tidak setuju ( STS)

#### 1. Penilaian terhadap pemberian motivasi kepala perpustakaan (X)

NO	PERNYATAAN	4	3	2	1
		SS	S	TS	STS
	<b>Pemberian Motivasi Kepala Perpustakaan</b>				
1	kebutuhan fisiologis anda terpenuhi jika anda mengerjakan tugas dengan baik (seperti: rumah, makanan, pakaian)				
2	Anda mendapatkan penghargaan jika anda menjalankan tugas dengan baik di perpustakaan.				
3	Anda akan memperoleh kenaikan jabatan jika menjalankan tugas dengan baik.				
4	Anda mendapatkan pujian dan perhatian dari kepala perpustakaan atas pekerjaan yang anda lakukan				

5	Kepala perpustakaan memberikan bimbingan kepada anda agar anda dapat berinteraksi dengan baik dengan orang lain				
6	Kepala perpustakaan memperhatikan kenyamanan anda ketika bekerja				
7	Kepala perpustakaan menciptakan suasana yang bersahabat dalam unit kerja.				
8	Kepala perpustakaan memberikan perhatian akan kemampuan anda dalam bekerja				

## 2. Penilaian terhadap kinerja tenaga perpustakaan (Y)

	<b>Kinerja tenaga perpustakaan</b>				
1	Dalam kesibukan bekerja saya berusaha mencari informasi untuk meningkatkan kualitas pekerjaan.				
2	Saya senang mengerjakan tugas yang menantang walaupun imbalannya tidak ada/ tidak besar.				
3	Saya berusaha memeriksa ulang pekerjaan yang telah selesai.				
4	Jika ada aturan yang baru saya berusaha mencari informasi dan memahaminya.				
5	jika waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan dirasa tidak cukup, maka saya akan lembur untuk mengejar waktu yang ditetapkan.				
6	Sarana pendukung dan peralatan kerja sangat memadai dan mendukung kinerja tenaga perpustakaan.				
7	Dalam melaksanakan pekerjaan, tenaga perpustakaan bekerjasama sebagai sebuah tim.				
8	Untuk mencapai keberhasilan, saya lebih senang bekerja sendiri dari pada dibantu orang lain.				

## **Pedoman Wawancara**

1. Bagaimana bentuk motivasi yang bapak berikan kepada tenaga perpustakaan?
2. Bagaimana bentuk teguran yang bapak berikan jika tenaga perpustakaan yang melalaikan tugasnya?
3. Apa-apa saja bentuk penghargaan yang bapak berikan kepada tenaga perpustakaan?

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

1. Nama : Annissa
2. Tempat/Tanggal Lahir : Aceh Besar/ 14 Maret 1991
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. Kebangsaan : Indonesia
6. Status Perkawinan : belum kawin
7. Pekerjaan : Mahasiswi
8. Alamat : Lamnga, Kec. Mesjid Raya, Aceh Besar
9. Nama Orang tua
  - a. Ayah : Alm. Syukri
  - b. Ibu : Wardiah
  - c. Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
  - d. Alamat : Desa Lamnga, Kec. Mesjid Raya, Aceh Besar
10. Jenjang Pendidikan
  - a. SD Lamnga : Berijazah Tahun 2004
  - b. MtSs DaruL Ihsan : Berijazah Tahun 2007
  - c. SMAN 1 Baitussalam : Berijazah Tahun 2010
  - d. Perguruan Tinggi : Fakultas Adab Jurusan Ilmu perpustakaan UIN Ar-Raniry masuk Tahun 2010 s/d 2016

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

Banda Aceh,

Annissa