

**PENGARUH PEMBERIAN PENGHARGAAN TERHADAP
MOTIVASI KERJA TENAGA PERPUSTAKAAN
SEKOLAH DI ACEH**

SKRIPSI

Diajukan Oleh :

LIA MAGHFIRAH

NIM. 140503023

Mahasiswa Fakultas Adab dan Humaniora
Prodi Ilmu Perpustakaan



**FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
DARUSSALAM-BANDA ACEH
2021 M/1442 H**

**PENGARUH PEMBERIAN PENGHARGAAN TERHADAP MOTIVASI
KERJA TENAGA PERPUSTAKAAN SEKOLAH DI ACEH**

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:

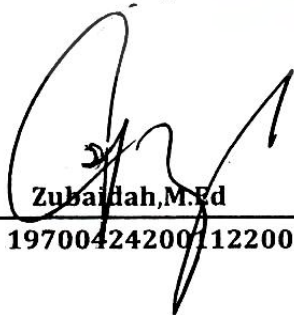
LIA MAGHFIRAH

NIM. 140503023

Mahasiswa Fakultas Adab dan Humaniora
Prodi Ilmu Perpustakaan

Disetujui Oleh :

Pembimbing I


Zubaidah, M.Ed

NIP. 197004242001122001

Pembimbing II


Suraiya, M.Pd

NIP. 197511022003122002

SKRIPSI

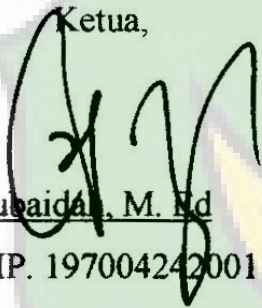
Telah Diuji oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi
Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry
dan Dinyatakan Lulus Serta Diterima
Sebagai Salah Satu Beban Studi Program
Sarjana (S-1) Ilmu Perpustakaan

Pada Hari/Tanggal: Kamis, 28 Januari 2021 M

15 Jumadil Akhir 1442 H

Di Darussalam-Banda Aceh
Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi

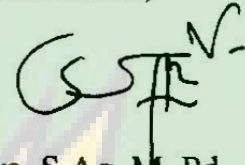
Ketua,



Zubaidah, M. Ed

NIP. 197004242001122001

Sekretaris,



Suraiya, S.Ag. M. Pd

NIP. 197511022003122002

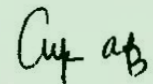
Penguji I,



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

NIP. 197701012006041004

Penguji II,



Cut Putroe Yuliana, M. IP

NIP. 198507072019032017

Mengetahui,

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



H. Fauzi Ismail, M.Si

NIP. 196805111994021001

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya :

Nama : Lia Maghfirah

NIM : 140503023

Jenjang : Strata Satu (S-1)

Jurusan/prodi : Ilmu Perpustakaan

menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry.

Banda Aceh, 28 Januari 2021
Yang Menyatakan,



Lia Maghfirah

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul, “Pengaruh Pemberian Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Tenaga Perpustakaan Sekolah di Aceh”. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh pemberian penghargaan terhadap motivasi kerja tenaga perpustakaan sekolah di Aceh. Penelitian ini mengkaji pengaruh pemberian penghargaan terhadap motivasi kerja tenaga perpustakaan. Penelitian ini menggunakan metode kombinasi dengan teknik pengambilan sampel yang peneliti gunakan adalah *sampling jenuh/total sampling* yang berjumlah 12 orang responden. Teknik pengumpulan data menggunakan angket, wawancara dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil persamaan regresi $Y = 5,400 + 0,885 X$. sedangkan hubungan data nilai korelasi dengan menggunakan rumus korelasi *produc moment* ditemukan hasil (r) sebesar 0,754 yang berarti memiliki hubungan yang kuat antara pemberian penghargaan dan motivasi kerja. Dari segi uji hipotesis juga terbukti bahwa $t_{hitung} 3,636 \geq t_{tabel} 1,81$ sehingga maka hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak, dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara variabel X (pemberian penghargaan) dan variabel Y (motivasi kerja). Pemberian penghargaan berpengaruh sebesar 56,8% terhadap motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 43,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Hasil presentase tersebut juga didukung oleh jawaban dari wawancara penulis dengan 12 narasumber yang mengatakan bahwa kegiatan tersebut berdampak positif terhadap tenaga perpustakaan. Kegiatan juga dapat memberikan wawasan maupun pengalaman yang sangat banyak bagi setiap peserta, dan juga dengan diberikan penghargaan tersebut dapat memotivasi tenaga perpustakaan untuk bekerja lebih kreatif dalam mengembangkan kemampuan dan keahlian yang dia miliki.

Kata kunci: *Pemberian Penghargaan, Motivasi Kerja*



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji sukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat dan salam penulis persembahkan keharibaan Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa umatnya menuju jalan keridhaan Allah SWT.

Teristimewa untuk orang tua tercinta, Ayahanda tercinta M.Nur (Alm) dan ibunda tercinta Zuraida yang merupakan orang tua penulis yang telah melahirkan, membesarkan, mendidik, memberikan kasih sayang yang tak terhingga dan mendoakan penulis untuk menjadi anak yang berhasil dalam meraih dan menggapai cita-cita yang diharapkan serta dengan tetesan keringat dan cucuran air matanyalah yang tidak mengenal rasa lelah demi membiayai perkuliahan penulis dari awal sampai akhir, sehingga gelar sarjana telah penulis raih. Selain itu juga buat saudara kandung, abang Safwandi, kakak Nelly Safrida dan adik tersayang Ina Umaira yang juga selalu memotivasi penulis untuk tetap semangat dalam menyelesaikan kuliah.

Dalam penulisan skripsi yang sederhana ini penulis sangat berhutang budi kepada semua pihak yang telah turut memberikan petunjuk, bimbingan dan motivasi yang sangat berharga, dan telah banyak meluangkan waktu dalam memberikan informasi-informasi dan arahan yang berguna dari awal hingga akhir

sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Maka penulis mengucapkan ribuan terima kasih dengan tulus kepada:

Ibu Zubaidah M. Ed sebagai pembimbing pertama dan Ibu Suraiya, S. Ag., M.Pd sebagai pembimbing kedua yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik walaupun jauh dari kesempurnaan yang diharapkan. Bapak Ruslan, S. Ag., M. Si., M.LIS sebagai penguji pertama dan Ibu Cut Putroe Yuliana, M.IP sebagai penguji kedua yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk menguji pada saat ujian sidang munaqasyah.

Bapak Dr. Fauzi Ismail, M.Si sebagai Dekan Fakultas Adab dan Humaniora serta Ibu Nurhayati Ali Hasan, M.LIS sebagai Ketua Prodi Ilmu Perpustakaan. Bapak Mukhtaruddin, M.LIS sebagai Sekretaris Prodi yang selalu melayani kami (mahasiswa) dalam keperluan administrasi di Prodi Ilmu Perpustakaan, Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry Banda Aceh, kemudian kepada seluruh karyawan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry.

Kepada sahabat-sahabat yang selalu mendukung segala aktifitas dan memberikan motivasi, Usra Ul Zahra, Cut Sazuana Maqfirah, Nurul Fajar, Sarah Nadia, Eka Wahyuni, Eliza Refki dan seluruh kawan-kawan angkatan 2014 terutama unit 01. Terima kasih juga teman KPM Gampong Lamceu yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Terima kasih juga saya ucapkan kepada para kepala sekolah dan tenaga perpustakaan sekolah di Aceh yang menjadi responden dalam penelitian ini yang

telah memberikan izin penelitian dan memberikan informasi terkait dengan penelitian penulis.

Walupun banyak pihak yang telah memberikan bantuan, saran dan dukungan bukan berarti skripsi ini telah mencapai taraf kesempurnaan. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini jauh dari kesempurnaan karena keterbatasan ilmu dan literatur yang dimiliki. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca demi kesempurnaan penulisan ini. Akhirnya, hanya kepada Allah SWT jualah penulis berserah diri, semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi penulis kiranya dan semua pihak umumnya, semoga kita selalu berada dalam naungan-Nya. Aamiin-aamiin Yaa rabbal'Alamin...

Banda aceh, 28 Januari 2021
Penulis,

Lia Maghfirah

DAFTAR ISI

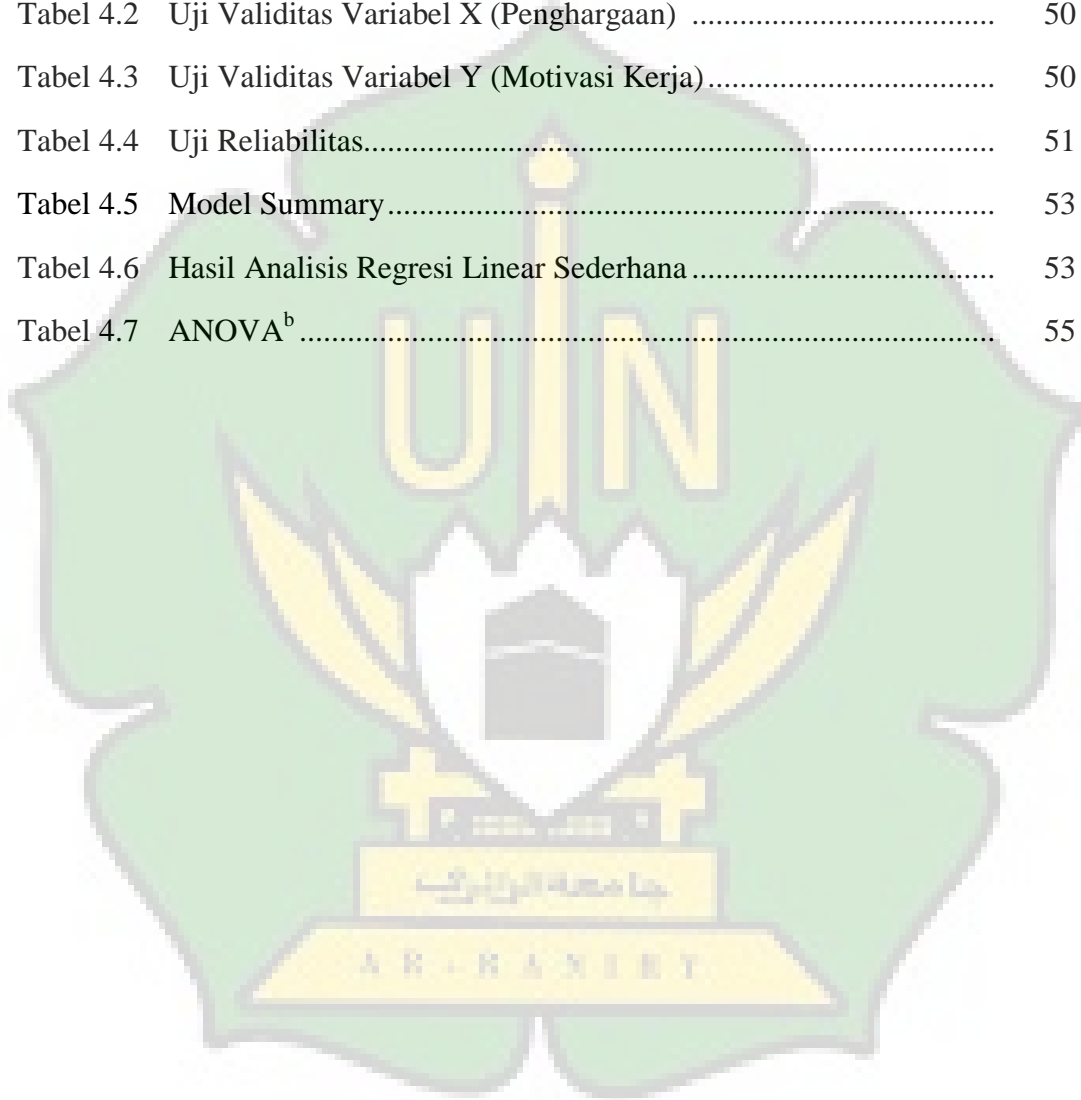
LEMBAR JUDUL	i
PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN SIDANG	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
E. Penjelasan Istilah	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI	
A. Kajian Pustaka	10
B. Penghargaan	13
1. Pengertian Penghargaan	13
2. Jenis-jenis Penghargaan di Dunia Kerja	14
3. Tujuan Pemberian Penghargaan di Dunia Kerja	16
C. Motivasi Kerja Tenaga Perpustakaan	20
1. Pengertian Motivasi Kerja Tenaga Perpustakaan	20
2. Tujuan dan Prinsip Motivasi Kerja	22
3. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	25
4. Indikator yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	30
5. Cara Meningkatkan Motivasi Kerja	31
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	33
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	34
C. Populasi dan Sampel	34
D. Teknik Pengumpulan Data	36
E. Hipotesis	39
F. Uji Validitas dan Reabilitas	40
G. Teknik Analisis Data	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Penelitian	46
B. Hasil Penelitian	49
C. Pembahasan	56

BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	59
B. Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA	62



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Skala Penilaian Jawaban Angket.....	36
Tabel 3.4	Indikator Penelitian	37
Tabel 4.1	Nama-nama Pemenang Penghargaan Tenaga Perpustakaan Sekolah Berprestasi Tahun 2019.....	47
Tabel 4.2	Uji Validitas Variabel X (Penghargaan)	50
Tabel 4.3	Uji Validitas Variabel Y (Motivasi Kerja).....	50
Tabel 4.4	Uji Reliabilitas.....	51
Tabel 4.5	Model Summary.....	53
Tabel 4.6	Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana.....	53
Tabel 4.7	ANOVA ^b	55



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Keterangan Pembimbing Skripsi Dari Dekan Fakultas Adab Dan Humaniora Uin Ar-Raniry Banda Aceh.
- Lampiran 2 : Surat Izin Melakukan Penelitian Dari Dekan Fakultas Adab Dan Humaniora Uin Ar-Raniry Banda Aceh.
- Lampiran 3 : Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian
- Lampiran 4 : Kuesioner
- Lampiran 5 : Pendoman Wawancara
- Lampiran 6 : Tabulasi Data Mentah Hasil Penelitian
- Lampiran 7 : Hasil Uji Validitas Variabel X Dan Y
- Lampiran 8 : Hasil Uji Realibilitas Variabel X Dan Y
- Lampiran 9 : F Tabel
- Lampiran 10 : R Tabel
- Lampiran 11 : T Tabel



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perpustakaan sebagai sebuah organisasi diharapkan memiliki sumber daya manusia (SDM) yang handal, yang mampu memberikan layanan terbaik kepada pemustaka. Sumber daya manusia (SDM) di dalam perpustakaan adalah pustakawan atau tenaga perpustakaan. Menurut Kode Etik Pustakawan Indonesia menjelaskan bahwa pustakawan adalah seseorang yang melaksanakan kegiatan perpustakaan dengan memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan tugas lembaga induknya didasari dengan pengetahuan kepustakawanan yang dimilikinya melalui pendidikan.¹

Tenaga perpustakaan adalah orang yang berada dibelakang layar dalam meningkatkan mutu pendidikan. Tenaga perpustakaan juga merupakan sumber informasi atau pengelola informasi, dimana orang merujuk dia untuk mendapatkan informasi terbaru. Tenaga perpustakaan merupakan pekerja informasi yang sangat diperlukan untuk menghimpun berbagai sumber informasi, mengolah, menyimpan, dan menyebarkanluaskannya 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.² Untuk menjadi pengelola informasi yang handal tentu tenaga

¹ Rachman Hermawan S, dkk, *Etika Kepustakawanan* (Jakarta: Sagung Seto, 2006), hal. 45-46.

²Lasa Hs, *Kamus Kepustakawan Indonesia*, (Yogyakarta: Pustaka Book Publisher, 2009), hal. 338

perpustakaan harus memperkaya diri dengan berbagai kehandalan atau kepemampuan dan harus mempersiapkan dirinya dalam meningkatkan kinerjanya. Disaat kinerjanya bagus tentu dia akan diberikan penghargaan.

Menurut Nawawi, penghargaan adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya.³ Mendapatkan penghargaan bagi setiap manusia merupakan salah satu capaian yang membanggakan untuk dirinya, banyak orang yang bekerja bertahun-tahun hanya untuk meraih satu penghargaan untuk dibuktikan kepada khalayak bahwa dia mampu. Tidak sedikit juga orang yang mundur dari pekerjaan atau bekerja tanpa motivasi, hanya karena tidak mendapatkan perhatian dari atasan atau *reward* selama dia menjadi karyawan.⁴ Tenaga perpustakaan juga merupakan bagian yang berhak mendapatkan penghargaan. Salah satu cara menghargai hasil kerja tenaga perpustakaan adalah dengan pemberian penghargaan.

Pemberian penghargaan yang dapat diberikan kepada tenaga perpustakaan dalam bentuk penghargaan intrinsik dan penghargaan ekstrinsik. Dalam penelitian ini, peneliti lebih memaparkan penghargaan dalam bentuk ekstrinsik. Menurut Mulyadi penghargaan ekstrinsik yaitu berupa kompensasi langsung adalah pembayaran langsung berupa gaji atau upah pokok, honorium lembur atau hari libur, pembagian laba, pembagian saham, dan berbagai bonus lain yang

³Hadari Nawawi. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2005), hal. 319

⁴Iskandar, "Implementasi Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow Terhadap Peningkatan Kinerja Pustakawan", *Khizanah Al-Hikmah* 4, no. 1 (2016), diakses pada tanggal 14 Mei 2019. http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/khizanah-al-hikmah/article/download/1067/pdf_10

didasarkan atas kinerja personil. Penghargaan tidak langsung adalah semua pembayaran untuk kesejahteraan personil seperti asuransi kecelakaan, asuransi hari tua, honorarium liburan, tunjangan masa sakit.⁵ Sedangkan menurut Metteson penghargaan ekstrinsik terdiri dari penghargaan finansial yaitu gaji dan upah, tunjangan, bonus/insentif dan penghargaan non finansial yaitu penghargaan interpersonal serta promosi.⁶

Tujuan diberikan penghargaan adalah untuk memotivasi kerja seorang tenaga perpustakaan. Yang menjadi masalah selama ini penghargaan yang diberikan adalah berupa uang dan juga hadiah umrah untuk pemenang yang mengikuti ajang pemberian penghargaan oleh Pemerintah Aceh melalui Dinas Pendidikan (Disdik). Ajang ini pertama kali di adakan pada tahun 2018 dan yang peneliti teliti adalah ajang yang dilaksanakan pada tahun 2019.⁷

Data yang peneliti dapat ada beberapa tenaga perpustakaan sekolah yang mendapatkan penghargaan dalam ajang pemilihan tenaga perpustakaan berprestasi dan berdedikasi tahun 2019 provinsi Aceh. Pada setiap jenjang pendidikan terdapat 4 orang pemenang yaitu juara 1, 2, 3, dan 4 (juara harapan). Jadi keseluruhan pemenang dari tingkat SMP, SMA, dan SMK adalah sebanyak 12 pemenang. Penghargaan yang diberikan kepada setiap pemenang yaitu, juara 1

⁵John Mulyadi dan Setyawan, *Sistem Perencanaan Pengendalian Management*, (Salembang, 2001), hal. 355

⁶Michael T. Matteson, *Perilaku dan Manajemen Organisasi* (Jakarta: Erlangga, 2006), dalam, Silfia Febrianti, dkk, "Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Pt. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang)", *Jurnal Administrasi Bisnis* 12, no.1 (2014): 4, diakses pada tanggal 22 Mei 2019. <https://media.neliti.com/media/publications/83041-ID-pengaruh-reward-dan-punishment-terhadap.pdf>

⁷Arkin Kisaran, *9 Alumni Ilmu Perpustakaan UIN Ar-Raniry Raih Hadiah Umrah*, diakses pada tanggal 16 Mei 2019. <http://fah.uin-ar-raniry.ac.id/index.php/id/posts/9-alumni-ilmu-perpustakaan-uin-ar-raniry-raih-hadiah-umrah>

mendapatkan hadiah umrah, uang, dan sertifikat serta mewakili Aceh untuk mengikuti ajang tingkat nasional, juara 2 dan 3 mendapatkan hadiah umrah, uang dan sertifikat, dan untuk juara 4 (juara harapan) mendapatkan uang dan sertifikat.⁸

Dari pemaparan diatas, terlihat bahwa pemberian penghargaan menjadi motivator bagi orang untuk melakukan sesuatu yang lebih. Penghargaan yang diberikan kepada pustakawan merupakan suatu motivasi untuk pustakawan-pustakawan lain agar mendapatkan suatu penghargaan yang sama. Motivasi adalah dorongan (dari dalam diri) yang membangkitkan semangat pada makhluk hidup (termasuk manusia) yang kemudian hal itu menciptakan tingkah laku dan mengarahkannya pada tujuan-tujuan tertentu.⁹

Faktor penghargaan harus menjadi pilar untuk membangun motivasi kerja sehingga tujuan organisasi bisa dilaksanakan secara kolektif dari atasan hingga kepada struktur yang paling bawah.¹⁰ Motivasi kerja adalah sebuah dorongan pada diri tenaga perpustakaan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dalam rangka pencapaian tujuan perpustakaan. Motivasi kerja tenaga perpustakaan tidak selamanya berada dalam kondisi baik, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk meningkatkan motivasi kerja di saat motivasi tenaga perpustakaan menurun. Meningkatkan motivasi kerja bisa dilakukan dengan memperhatikan dan

⁸ Arkin Kisaran, *9 Alumni Ilmu Perpustakaan UIN Ar-Raniry Raih Hadiah Umrah*, diakses pada tanggal 16 Mei 2019. <http://fah.uin.ar-raniry.ac.id/index.php/id/posts/9-alumni-ilmu-perpustakaan-uin-ar-raniry-raih-hadiah-umrah>

⁹ Agung Nugruhadhi, "Motivasi Kinerja Pustakawan Universitas Atma Jaya Yogyakarta setelah Keluarnya Jabatan Fungsional Pustakawan", *Khizanah Al-Hikmah* 2, no.1 (2014): 29, diakses pada tanggal 14 Mei 2019. <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/khizanah-al-hikmah/article/download/138/99>

¹⁰ Iskandar, "Implementasi Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow Terhadap Peningkatan Kinerja Pustakawan", *Khizanah Al-Hikmah* 4, no. 1 (2016), diakses pada tanggal 14 Mei 2019. http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/khizanah-al-hikmah/article/download/1067/pdf_10

memenuhi kebutuhan tenaga perpustakaan serta menghargai hasil pekerjaan mereka.¹¹

Abraham Maslow dalam buku J. Winardi, mengemukakan bahwa teori motivasi berdasarkan hierarki kebutuhan, ia meyakini bahwa kita mempunyai lima kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.¹² Salah satu cara memotivasi seorang tenaga perpustakaan adalah dengan diberikan suatu penghargaan. Kebutuhan penghargaan adalah kebutuhan penghargaan mencakup penghargaan terhadap diri sendiri dan penghargaan orang lain terhadap kita.¹³

Salah satu cara menghargai hasil kerja tenaga perpustakaan adalah dengan pemberian penghargaan. Pemberian penghargaan yang dapat diberikan kepada tenaga perpustakaan dalam bentuk penghargaan intrinsik dan penghargaan ekstrinsik. Bentuk penghargaan intrinsik yang diberikan selama ini adalah memberikan dorong kepada tenaga perpustakaan untuk mengikuti ajang tersebut dan keinginan tenaga perpustakaan itu sendiri untuk memenangkan ajang tersebut dan mendapatkan penghargaan. Sedangkan bentuk penghargaan ekstrinsik itu sendiri adalah hadiah yang diberikan, seperti hadiah umrah, uang dalam lainnya yang berikan pemerintah kepada pemenang-pemenang dalam ajang tersebut.

¹¹Tya Arnesta, Yeni Budi Rachman, *Motivasi Kerja Tenaga Perpustakaan di Perpustakaan Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian dalam Negeri*, diakses pada tanggal 22 Mei 2019. 1. <http://www.lib.ui.ac.id/naskahringkas/2016-03/S52718-Tya%20Arnesta>

¹² Abraham Maslow, *Motivasi dan Kepribadian Teori Motivasi dengan Ancangan Hirarki Kebutuhan Manusia*, dalam buku J. Winardi, *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen* (Jakarta: Raja Grafindo, 2007), hal. 11

¹³ Abraham Maslow, *Motivasi dan Kepribadian: Teori Motivasi dengan Ancangan Hirarki Kebutuhan Manusia*, dalam buku J. Winardi, *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen ...*, hal.16

Penghargaan ini diberikan bertujuan untuk memotivasi tenaga perpustakaan untuk bekerja lebih baik dan lebih giat. Namun mungkin ada tenaga perpustakaan yang kurang termotivasi dengan bentuk penghargaan ekstrinsik yang diberikan selama ini.

Berdasarkan hasil pemaparan di atas peneliti ingin melihat apakah tenaga perpustakaan Sekolah di Aceh termotivasi dalam bekerja dengan adanya pemberian penghargaan tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam tentang **“Pengaruh Pemberian Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Tenaga Perpustakaan Sekolah di Aceh”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan sebelumnya, maka masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah apakah pemberian penghargaan berpengaruh terhadap motivasi kerja tenaga perpustakaan sekolah di Aceh?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka peneliti bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian penghargaan terhadap motivasi kerja tenaga perpustakaan sekolah di Aceh.

D. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu menambah khasanah keilmuan dari bidang pustakawan. Dan juga sebagai bahan bacaan atau referensi bagi

mahasiswa/mahasiswi yang ingin mengkaji judul yang berkaitan dengan judul ini.

b. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dasar para akademisi, peneliti dan pustakawan yang ingin mengkaji judul tentang pengaruh pemberian penghargaan terhadap motivasi kerja tenaga perpustakaan sekolah di Aceh serta perpustakaan lainnya, dan juga di harapkan dapat dimanfaatkan oleh instansi yang bersangkutan sebagai bentuk media publikasi dan persuasif bagi para pengguna baik dalam perpustakaan maupun dari luar perpustakaan.

E. Penjelasan Istilah

1. Pengaruh pemberian penghargaan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.¹⁴ Sedangkan menurut Hugiono dan Poerwantana, pengaruh adalah dorongan atau bujukan dan bersifat memnbentuk atau merupakan suatu efek.¹⁵

Pemberian adalah sesuatu yang diberikan atau sesuatu yang didapat dari seseorang.¹⁶ Penghargaan adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi

¹⁴Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Gramedia, 2008), hal. 1045

¹⁵Hugiono dan Poerwantana, *Pengantar Ilmu Sejarah*, (Jakarta: Pt. Bina Aksara, 2000), hal. 47

¹⁶W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1987), hal. 128

para karyawan agar produktivitasnya tinggi.¹⁷ Penghargaan adalah respon terhadap suatu tingkah laku yang meningkatkan kemungkinan terulang kembalinya tingkah laku tersebut.¹⁸

Pengaruh pemberian penghargaan yang peneliti maksud adalah pengaruh pemberian penghargaan terhadap motivasi kerja tenaga perpustakaan sekolah di Aceh.

2. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah motivasi yang terjadi pada situasi lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga.¹⁹ Motivasi kerja juga dapat diartikan sebagai keadaan dalam diri individu yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.²⁰

Motivasi kerja yang dimaksud peneliti adalah dorongan untuk meningkatkan keberhasilan kerja seorang tenaga perpustakaan sekolah dalam menyelesaikan tugas sehingga mendapatkan suatu penghargaan dari pemerintah daerah.

3. Tenaga Perpustakaan Sekolah

Menurut Standar Nasional Perpustakaan tenaga perpustakaan sekolah adalah tenaga kependidikan yang diberi tugas teknis serta tanggung jawab,

¹⁷Ahmad Tohardi, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Universitas Tanjung Pura, 2002), hal. 317

¹⁸Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. (Bandung: Rosda Karya, 2007), hal.77

¹⁹J. Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*(Jakarta: Rajawali Pers, 2008), hal.26.

²⁰John Adair, *Menjadi Pemimpin Eksekutif* (Jakarta, Pustaka Pressindo, 1984), hal.177

wewenang, dan hak secara penuh untuk melakukan kegiatan kepastakawanan di sekolah.²¹

Tenaga perpustakaan sekolah yang peneliti maksud adalah seluruh tenaga perpustakaan sekolah di provinsi Aceh yang sudah mendapatkan penghargaan dari Dinas Pendidikan Aceh pada tahun 2019 sebanyak 12 orang.



²¹Perpustakaan Nasional, *Standar Nasional Perpustakaan*, diakses pada tanggal 13 juni 2019. <http://old.perpusnas.go.id/Attachment/Pedoman/standar%20nasional%20perpustakaan-sekolah.pdf>

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORITIS

A. Kajian Pustaka

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

Penelitian pertama di lakukan oleh Dimas Agung Trisliatanto mengenai “Perbedaan Motivasi Kerja antara Tenaga Pustakawan dengan Tenaga Administrasi (Tudi Komparatif tentang Perbedaan Motivasi Kerja antara Tenaga Pustakawan dengan Tenaga Administrasi di Perpustakaan Universitas Airlangga)” pada tahun 2015. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur perbedaan motivasi antara pustakawan dengan tenaga administrasi di perpustakaan Universitas Airlangga dan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang membedakan motivasi kerja antara pustakawan dengan tenaga administrasi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian terbukti bahwa terdapat perbedaan antara pustakawan dengan tenaga administrasi pada indikator: 1) kebijakan dan administrasi perusahaan; 2) pengawasan; 3) status; 4) keamanan kerja; 5) prestasi; 6) pengakuan; 7) pekerjaan itu sendiri, dengan nilai signifikansi (α) < 0,05 pada setiap indikator.²²

²² Dimas Agung Trisliatanto, “Perbedaan Motivasi Kerja antara Tenaga Pustakawan dengan Tenaga Administrasi (Tudi Komparatif tentang Perbedaan Motivasi Kerja antara Tenaga Pustakawan dengan Tenaga Administrasi di Perpustakaan Universitas Airlangga)”, *Libri-Net 4*, no. 1 (2015)

Penelitian kedua di lakukan oleh Rysta Arinda N mengenai “Motivasi Kerja Guru Pustakawan Perpustakaan SMAN 1 Sukoharjo Jawa Tengah” pada tahun 2014. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja serta memperoleh gambaran mengenai bagaimana kinerja guru pustakawan di SMAN 1 Sukoharjo. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru pustakawan masih tergantung dengan lingkungan kerja serta tuntutan profesi yang telah dibebankan. Guru pustakawan yang pekerjaannya adalah mengajar kemudian ditambahi tugas sebagai pengelola perpustakaan sekolah tidak merasa terganggu karena memang sudah menjadi tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi. Salah satu tujuan menjadi pengelola perpustakaan sekolah adalah terdapat kekurangan jam mengajar guru yang telah menjadi guru profesional yaitu harus memenuhi 24 jam mengajar. Dengan demikian mengelola perpustakaan sekolah menjadi tambahan jam mengajar untuk memenuhi kekurangan jam tersebut. Kinerja guru pustakawan sudah sesuai dengan buku agenda tahunan, walaupun belum maksimal dalam bekerja yang lebih dipentingkan adalah memenuhi kewajiban yang telah dibebankan sekolah.²³

Penelitian ketiga di lakukan oleh Galih Gita Pangestu dan Margareta Aulia Rachman, mengenai “Motivasi Guru Pustakawan: Studi Kasus Di Sekolah Luarbiasa A Pembina Tingkat Nasional”. Tujuan dari penelitian ini menggambarkan motivasi yang dimiliki guru pustakawan SLB A PTN dalam bekerja dan faktor yang memengaruhinya. Penelitian ini menggunakan

²³ Rysta Arinda N dan Jazimatul Husna, “Motivasi Kerja Guru Pustakawan Perpustakaan SMAN 1 Sukoharjo Jawa Tengah”, *Jurnal Ilmu Perpustakaan* 3, no. 4 (2014)

pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi guru pustakawan bekerja berdasarkan pada keinginannya untuk mewujudkan perpustakaan yang baik. Selain itu, faktor yang memengaruhi motivasi guru pustakawan adalah faktor yang berasal dari dalam dirinya sendiri yaitu berdasarkan prestasi, pengakuan, tanggung jawab dan status pekerjaannya.²⁴

Dari ketiga penelitian diatas membuktikan bahwa penelitian yang akan peneliti lakukan belum pernah diteliti sebelumnya. Persamaan ketiga penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama memiliki dua variabel dan topik yang dibahas sama-sama tentang motivasi kerja. Persamaan pertama, kedua dan ketiga dengan penelitian ini yaitu pada fokus penelitiannya karena sama-sama memfokuskan untuk mengetahui gambaran dan faktor-faktor motivasi kerja seorang pustakawan.

Perbedaan ketiga penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah pada fokus penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh Dimas Agung Trisliatanto memfokuskan pada pencarian perbedaan antara kedua variabel, yaitu perbedaan motivasi kerja Tenaga Pustakawan dengan Tenaga Administrasi. Sedangkan penelitian ini membahas tentang seberapa besar pengaruh pemberian penghargaan terhadap motivasi kerja tenaga perpustakaan di Aceh. Sedangkan perbedaan Penelitian kedua yang di lakukan oleh Rysta Arinda N dan Penelitian ketiga yang di lakukan oleh Galih Gita Pangestu dan Margareta Aulia Rachman terdapat pada metode pendekatan, yaitu menggunakan metode pendekatan kualitatif. Sedangkan

²⁴ Galih Gita Pangestu dan Margareta Aulia Rachman, mengenai “Motivasi Guru Pustakawan: Studi Kasus Di Sekolah Luarbiasa A Pembina Tingkat Nasional”, *Jurnal Ilmu Informasi, Perpustakaan, dan Kearsipan* 19, no.2 (2017)

penelitian ini menggunakan metode kombinasi. Dan perbedaan berikutnya yaitu terletak pada lokasi penelitian yang dilakukan oleh masing-masing peneliti.

B. Penghargaan

1. Pengertian Penghargaan

Penghargaan senantiasa di berikan untuk memotivasi seseorang, seperti penghargaan yang diberikan oleh seorang ibu kepada anaknya, penghargaan yang di berikan seorang guru kepada siswanya dan lain-lain. Penghargaan yang di berikan pada dasarnya adalah untuk memotivasi si anak atau peserta didik atas keberhasilan yang telah dilakukan.

Sebuah lembaga atau organisasi hendaknya juga memberikan penghargaan kepada anggota yang telah membawa nama lembaga/organisasi sebagai bentuk apresiasi terhadap keberhasilan mereka. Tentu saja penghargaan yang diberikan dapat berupa berbagai apresiasi sampai kepada pemberian hadiah dan sebagainya.

Menurut Nawawi, penghargaan adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya.²⁵

Menurut Hasibuan penghargaan adalah semua pendapatan yang diterima karyawan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.²⁶ Sedangkan

²⁵ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. (Yogyakarta: Gajah Mada Uuniversity Press, 2005), 319. Dikutip oleh Muhammad Yasir Musa dalam skripsinya “*Analisis Penerapan Reward dan Punishment Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di KSPPS BMT Ramadana Salatiga*”, 2017. Diakses pada tanggal 2 february 2021 melalui <http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/2842/1/Susunan%20TA%20MUHAMAD%20YASIR%20MUSA.pdf>

sebagian juga menambahkan bahwa suatu sistem penghargaan yang baik adalah yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara, memperkerjakan sejumlah orang dengan berbagai sikap, dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan suatu organisasi.²⁷

Dari beberapa pandangan pakar tentang makna penghargaan peneliti lebih cenderung dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan, karena menurut Hasibuan penghargaan itu sendiri adalah segala sesuatu yang diberikan kepada karyawan yang sudah bekerja dengan baik. Dalam bentuk penelitian ini penghargaan di artikan sebagai hadiah yang di berikan kepada para pustakawan yang telah berhasil mengukir prestasi dalam berkarya dan berkerja di perpustakaan sekolah.

2. Jenis-jenis Penghargaan di Dunia Kerja

Penghargaan atau *reward* yang diberikan oleh suatu lembaga/organisasi biasanya diprioritaskan untuk meningkatkan kinerja para karyawan untuk mencapai tujuan lembaga/organisasi tersebut.

Beberapa ahli menyebutkan jenis penghargaan terbagi menjadi dua yaitu penghargaan intrinsik dan penghargaan ekstrinsik.

²⁶ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009), hal. 54

²⁷ Segian. Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006), hal. 53

a) Penghargaan Intrinsik

Menurut Matteson adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri yang terdiri dari penyelesaian (*completion*), pencapaian (*achievement*), dan otonomi dan pertumbuhan pribadi.

- 1) Penyelesaian adalah kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan hal yang penting bagi sebagian orang. Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas, dan efek dari menyelesaikan tugas bagi seseorang merupakan suatu bentuk *reward* pada diri sendiri.
- 2) Pencapaian merupakan *reward* yang uncul dari diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang.
- 3) Otonomi, sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat. Perasaan otonomi dapat dihasilkan dari kebebasan.
- 4) Pertumbuhan pribadi, pertumbuhan pribadi dari setiap orang merupakan pengalaman yang unik. Seseorang yang mengalami pertumbuhan semacam itu bisa merasakan perkembangan dirinya dan bisa melihat bagaimana kemampuannya dikembangkan. Dengan mengembangkan kemampuan, seseorang mampu untuk memaksimalkan atau setidaknya memuaskan potensi keterampilan. Sebagaimana orang sering kali merasa tidak puas dengan pekerjaan

dan organisasi mereka jika tidak diizinkan atau didorong untuk mengembangkan keterampilan.²⁸

b) Penghargaan Ektrinsik

Menurut Matteson berpendapat bahwa penghargaan ekstrinsik (*ekstrinsic rewards*) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Penghargaan ekstrinsik terdiri dari penghargaan finansial yaitu gaji dan upah, tunjangan, bonus/insentif dan penghargaan non finansial yaitu penghargaan interpersonal serta promosi.²⁹

Dalam prakteknya, kedua penghargaan ini sama-sama bertujuan untuk memberikan motivasi kepada karyawan yang telah melakukan kerjanya dengan baik. Setiap lembaga/organisasi dalam memberikan penghargaan kepada karyawannya dalam bentuk yang berbeda-beda, bisa berupa gaji dan upah pokok, asuransi, fasilitas istimewa, bonus/intensif, promosi, dan lainnya. Sedangkan di dunia pendidikan dan perpustakaan penghargaan yang diberikan dapat berupa gaji atau upah, sertifikat sebagai bukti prestasinya, umrah, dan lainnya.

3. Tujuan Pemberian Penghargaan di Dunia Kerja

Setiap penghargaan yang di berikan kepada seseorang atau kelompok individu memiliki suatu tujuan, baik tujuan secara khusus maupun umum.

²⁸ Michael T. Matteson, *Perilaku dan Manajemen Organisasi* (Jakarta: Erlangga, 2006) , dalam, Ratu Sania, *Pengaruh Motivasi dan Reward Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Office (Non Medis) Rumah Sakit Bogor Medical Center*, 2012. Diakses pada tanggal 13 November 2019 . <http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/20321155-S-Ratu%20Sania.pdf>

²⁹ Michael T. Matteson, *Perilaku dan Manajemen Organisasi* (Jakarta: Erlangga, 2006), dalam, Silfia Febrianti, dkk, ” Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Pt. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang)”, *Jurnal Administrasi Bisnis* 12, no.1 (2014): 4.

Ada beberapa ahli mengemukakan tujuan pemberian penghargaan di dalam dunia kerja, yaitu sebagai berikut:

Adapun tujuan pemberian *reward* yang utama adalah:

a) Menarik (Attract)

Reward harus mampu menarik orang yang berkualitas untuk menjadi anggota organisasi.

b) Mempertahankan (Retain)

Reward juga bertujuan untuk mempertahankan pegawai dari incaran organisasi lain. Sistem reward yang baik dan menarik mampu meminimalkan jumlah pegawai yang keluar.

c) Memotivasi (Motivate)

Sistem reward yang baik harus mampu meningkatkan motivasi pegawai untuk mencapai prestasi yang tinggi.³⁰

Sedangkan tujuan pemberian penghargaan/*reward* menurut Indriyo Gitosudarmo adalah sebagai berikut: *pertama*, memotivasi anggota organisasi yaitu sistem *reward* yang dirancang oleh suatu organisasi harus mampu memacu motivasi kerja dari anggota organisasi agar berprestasi pada tingkat yang tinggi. *Kedua*, membuat kerasan karyawan yang ada yaitu sistem *reward* ditujukan untuk mempertahankan pekerja yang sudah ada terutama pekerja yang berkualitas agar mereka kerasan bekerja dan tidak tertarik untuk pindah ke organisasi yang lain. Sedangkan yang *ketiga* untuk menarik orang-orang yang berkualitas yaitu salah satu daya tarik seseorang masuk atau

³⁰ Gibson, et al., *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*, (Jakarta: Erlangga, 1997). hal.169

bergabung dalam suatu organisasi adalah sistem *reward* yang dibentuk dan diterapkan organisasi tersebut.³¹

Menurut Rivai, tujuan diberikannya *reward* oleh perusahaan kepada karyawannya adalah sebagai berikut:

a. Memperoleh SDM yang berkualitas

Reward yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif terhadap penawaran dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.

b. Mempertahankan karyawan yang ada

Para karyawan dapat keluar jika besaran reward tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.

c. Menjamin keadilan

Pemberian reward selalu berupaya untuk mewujudkan keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.

d. Penghargaan terhadap perilaku yang di inginkan

Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang di inginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku dimasa depan,

³¹ Indriyo Gitosudarmo, *Prilaku Organisasi*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2000), hal.

perencanaan reward yang efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku-perilaku lainnya.

e. Mengendalikan biaya

Sistem reward yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa reward yang efektif, bisa jadi pekerja dibayar dibawah atau diatas standar.

f. Mengikuti aturan hukum

Gaji dan upah yang baik mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.

g. Memfasilitasi pengertian

Sistem manajemen reward hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajer operasi, dan para karyawan.

h. Meningkatkan efisiensi administrasi

Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi SDM optimal, meskipun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan lain.³²

Dari beberapa penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan dari pemberian penghargaan/*reward* adalah salah satu faktor utama yang dapat di jadikan motivasi untuk meningkatkan atau memicu seseorang/kelompok agar menjadi seorang pekerja yang profesional.

³² Rivai, *Perormance Appraisal Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, (Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada, 2005), dalam, Benedictus Ricky Gumawang Jati, *Pengaruh Reward (Penghargaan) Terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderasi*, 2017. Diakses pada 13 November 2019. <http://digilib.unila.ac.id/27060/3/SKRIPSI%20TANPA%20BAB%20PEMBAHASAN.pdf>

C. Motivasi Kerja Tenaga Perpustakaan

1. Pengertian Motivasi Kerja Tenaga Perpustakaan

Para ahli berbeda pendapat dalam memberikan makna motivasi kerja. Motivasi (*motivation*) dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.³³

Menurut Handoko, motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan orang lain dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi.³⁴

Handoko menambahkan bahwa motivasi kerja adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi kerja pada dasarnya adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuai yang kita inginkan. Dorongan (*driving force*) disini dimaksudkan desakan yang dialami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup dan merupakan kecenderungan untuk mempertahankan hidup.³⁵

³³ Iskandar, "Implementasi Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow terhadap Peningkatan Kinerja Pustakawan", *Khizanah Al-Hikmah* 4, no. 1 (2016): 29

³⁴ T. Hani Handoko, *Pengantar Manajemen*, (Yogyakarta: BPFE, 1984). Hal. 251

³⁵ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2004). Hal. 252

Menurut Hamzah B. Uno dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut:

1. Motivasi internal

- a. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
- b. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
- c. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
- d. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
- e. Memiliki rasa senang dalam bekerja.
- f. Selalu berusaha mengungguli orang lain.
- g. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.

2. Motivasi eksternal

- a. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.
- b. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.
- c. Bekerja dengan ingin memperoleh insentif.
- d. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.³⁶

Motivasi kerja dapat di berikan kepada siapapun termasuk juga tenaga perpustakaan sekolah. Tenaga perpustakaan sekolah adalah tenaga

³⁶ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hal. 73

kependidikan yang diberi tugas teknis serta tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh untuk melakukan kegiatan kepastakawanan di sekolah.³⁷

Berdasarkan uraian di atas, maka motivasi kerja tenaga perpustakaan yang penulis maksud adalah dorongan, upaya, dan keinginan yang terdapat di dalam diri tenaga perpustakaan, yang berfungsi mengaktifkan, memberi daya, serta mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaan pustakawan. Motivasi kerja pustakawan terdiri atas:

- 1) Dorongan untuk bekerja secara baik, memperhatikan umpan balik, dan berorientasi pada pencapaian tujuan kegiatan pustakawan
- 2) Upaya bertanggung jawab dan berani kompetitif
- 3) Keinginan untuk menikmati kesuksesan dan kesediaan menerima tugas di lingkungan perpustakaan.

2. Tujuan dan Prinsip Motivasi Kerja

a. Tujuan Motivasi Kerja

Pada hakekatnya pemberian motivasi kepada pegawai tersebut mempunyai tujuan yang dapat meningkatkan berbagai hal. Begitu tujuan tujuan motivasi kerja yang diberikan kepada tenaga perpustakaan, khususnya tenaga perpustakaan sekolah. Adapun tujuan pemberian motivasi kerja menurut para ahli adalah sebagai berikut:

³⁷ Perpustakaan Nasional, *Standar Nasional Perpustakaan*, diakses pada tanggal 13 juni 2019. <http://old.perpusnas.go.id/Attachment/Pedoman/standar%20nasional%20perpustakaan-sekolah.pdf>

Menurut Hasibuan tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan dan menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.³⁸

Adapun tujuan motivasi menurut Suwarno diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan disiplin karyawan
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Meningkatkan suasana dan hubungan kerja yang baik.³⁹

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan motivasi adalah meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan

³⁸M. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003, dalam, Ahmad Faisal, *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. KAI (Persero) (Studi Kasus pada PT.KAI Persero)*, 2014.. Diakses pada tanggal 11 September 2019.<https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/123456789/3664>

³⁹ Suwatno, *Asas-asas Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Suci Press, 2001), hal.147

kedisiplinan karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan dan menciptakan suasana hubungan kerja yang baik.

b. Prinsip Motivasi Kerja

Adapun beberapa prinsip motivasi kerja menurut Mangkunegara adalah sebagai berikut:

- 1) Prinsip partisipasi
Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pimpinan.
- 2) Prinsip komunikasi
Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- 3) Prinsip mengakui andil bawahan
Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- 4) Prinsip pendelegasian wewenang
Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukan, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
- 5) Prinsip memberi perhatian
Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.⁴⁰

Perlaksanaan prinsip-prinsip motivasi kerja ini adalah upaya untuk membantu menggerakkan pegawai supaya dapat menjalankan organisasi dengan menggunakan tenaga pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

⁴⁰ Darmadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala sekolah "Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-faktor yang Memengaruhi"*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018), hal. 144

3. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Segala sesuatu hal pasti ada beberapa faktor yang mempengaruhinya, begitu juga dengan motivasi kerja seorang karyawan ataupun tenaga perpustakaan dalam melakukan pekerjaannya. Para ahli mengemukakan beberapa pendapat tentang faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu sebagai berikut:

Secara umum faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dapat muncul dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar diri (ekstrinsik).

- a. 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 melakukan sesuatu. Motivasi intrinsik timbul dari dalam diri sendiri dan atas dasar kemauan sendiri tanpa ada paksaan atau dorongan dari orang lain.
- b. 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.⁴¹

⁴¹ Ruswandi, *Psikologi Pembelajaran*, (Bandung: CV. Cipta Pesona Sejahtera, 2013), hal. 137

Ada juga yang menyebutkan faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut: pencapaian penyelesaian tugas yang berhasil berdasarkan pada tujuan dan sasaran, penghargaan terhadap pencapaian tugas dan sasaran yang telah ditetapkan, sifat dan ruang lingkup pekerjaan itu sendiri, adanya peningkatan, adanya tanggung jawab, adanya administrasi dan manajemen serta kebijaksanaan pemerintah, supervisi, hubungan antar perseorangan, kondisi kerja, gaji, status, keamanan kerja⁴²

Kadarisman menyebutkan bahwa motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*).

a. Faktor internal

1) Kematangan Pribadi

Orang yang bersifat egois dan kemanja-manjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja. Oleh sebab itu kebiasaan yang dibawanya sejak kecil, nilai yang dianut, sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya.

2) Tingkat Pendidikan

Seorang karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai

⁴² Muchdarsyah sinungan, *Produtivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hal 140

wawasan yang lebih luas dibandingkan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer maka hal ini akan membuat karyawan tersebut mempunyai motivasi yang rendah di dalam bekerja.

3) Keinginan dan Harapan Pribadi

Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

4) Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi maka semakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut miliki untuk bekerja keras.

5) Kelelahan dan kebosanan

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

6) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan comitted terhadap pekerjaannya.

b. Faktor Eksternal

1) Kondisi Lingkungan kerja

Lingkungan kerja pada keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik. Pemberian upah yang rendah tidak akan membangkitkan motivasi para pekerja.

3) Supervisi yang Baik

Seorang supervisor dituntut memahami sifat dan karakteristik bawahannya. Seorang supervisor membangun hubungan positif dan membantu motivasi karyawan dengan berlaku adil dan tidak diskriminatif, yang memungkinkan adanya fleksibilitas kerja dan keseimbangan bekerja memberi karyawan umpan balik yang mengakui usaha dan kinerja karyawan dan mendukung perencanaan dan pengembangan karier untuk para karyawan.

4) Ada Jaminan Karier

Karier adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Para karyawan mengejar karier untuk dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam. Seseorang akan berusaha bekerja keras dengan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik berupa promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan dan penempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan tersebut.

5) Status dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada saat mereka berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada dalam perusahaan atau instansi di tempatnya bekerja. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatannya.

6) Peraturan yang Fleksibel

Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi adalah di dasarkan pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi. Apabila kebijakan di dalam organisasi dirasa kaku oleh

karyawan, maka akan cenderung mengakibatkan karyawan memiliki motivasi yang rendah.⁴³

Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seperti, motivasi intrinsik, ekstrinsik, internal, dan eksternal bisa membantu tenaga perpustakaan untuk memperbaiki atau mengevaluasi sejauh mana kemampuan yang sudah dimiliki seorang tenaga perpustakaan, sehingga menjadikan tenaga perpustakaan yang berkualitas. Tidak hanya itu dengan adanya faktor-faktor diatas bisa menjadi perbandingan seorang pustakawan, apakah sudah memberikan yang terbaik untuk suatu organisasi atau lembaga yang telah mempercayainya bekerja di lembaga tersebut.

4. Indikator yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi kerja sesuatu yang memicu seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih lagi. Adapun indikator motivasi kerja yang dikemukakan oleh Siagian adalah sebagai berikut:

- a. Daya Pendorong
Semangat yang diberikan dari perusahaan kepada karyawannya untuk memotivasi karyawan agar kinerja dip perusahaan menjadi lebih baik. Daya pendorong bisa dalam banyak bentuk. Salah satunya reward kepada karyawan atau dalam bentuk bonus.
- b. Kemauan.
Dorongan atau keinginan pada setiap manusia untuk membentuk dan merealisasikan diri, dalam arti: mengembangkan segenap bakat dan kemampuannya, serta meningkatkan taraf kehidupan.
- c. Kerelaan
Keikhlasan hati dalam setiap tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk mencapai tujuan dan ekspektasi yang diharapkan perusahaan kepada karyawannya.

⁴³ Kadarisman, *Manajemen Komposisi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012). hal. 296

- d. **Membentuk Keahlian**
Kemampuan untuk melakukan sesuatu terhadap sebuah peran yang dimilikinya. Kemampuan tersebut dapat diasah dengan baik sesuai job description yang dimiliki karyawan tersebut.
- e. **Membentuk Keterampilan**
Kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.
- f. **Tanggung Jawab**
Kesadaran seseorang akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban.
- g. **Kewajiban**
Sesuatu yang harus dilaksanakan setiap orang untuk menyelesaikan setiap tugas-tugas yang sudah diberikan setiap individu / organisasi yang ada diperusahaan.
- h. **Tujuan**
Tindakan awal dari pembuatan rencana agar ketika dilaksanakan bisa mengarah sejalan dengan tujuan serta target yang telah dicanangkan sebelumnya.⁴⁴

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa ada beberapa indikator dalam meningkatkan motivasi kerja yaitu daya dorong, kemauan, kerelaan, membentuk keahlian, membentuk keterampilan, tanggung jawab, kewajiban dan tujuan.

5. Cara Meningkatkan Motivasi Kerja

Berdasarkan teori dua faktor yang dikembangkan berdasarkan atas pembagian Maslow menjadi kebutuhan atas bawah. Herzberg dalam Amirullah dan Haris Budiyo, menyebutkan bahwa hanya kondisi yang memungkinkan pemenuhan kebutuhan atas, yaitu penghargaan dan aktualisasi diri sendiri akan meningkatkan motivasi kerja. Sebuah organisasi harus memungkinkan

⁴⁴ Mitchael Hutomo Tanuwibowo dan Roy Setiawan, Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lestari Purnama Perkasa, *AGORA* 3, no. 2, (2015). hal. 61-62

karyawan memenuhi kebutuhan tingkat bawah melalui kerja, tetapi ini adalah cara utama untuk mempertahankan karyawan tersebut di organisasi tersebut, bukan untuk mempengaruhi motivasi kerjanya.⁴⁵

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa cara untuk meningkatkan motivasi kerja seseorang dengan pemenuhan kebutuhan penghargaan dan juga aktualiasasi diri. Penghargaan yang diberikan dapat berupa penghargaan intrinsik dan ekstrinsik. Sedangkan aktualiasasi diri adalah kesempatan untuk seseorang tumbuh dan mengembangkan kreativitasnya. Dengan begitu seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik tanpa adanya unsur paksaan.

⁴⁵ Darmadi, *Manajemen Sumber Daya Manusiaan Kepala sekolah "Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-faktor yang Memengaruhi"*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018), hal. 160

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field research*) dimana peneliti langsung melakukan penelitian dan mengumpulkan data-data responden di lapangan mengenai permasalahan yang diteliti.

Metode penelitian yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah metode kombinasi/*Mix Methox* jenis kombinasi *embedded*. Menurut *Creswell* metode kombinasi adalah suatu prosedur untuk mengumpulkan, serta “mengkombinasikan” data kuantitatif dan kualitatif dalam suatu (*single*) penelitian dalam rangka memahami suatu masalah penelitian.⁴⁶

Metode penelitian kombinasi yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah model campuran tidak berimbang (*concurrent embedded*). Menurut sugiyono, sebagaimana dikutip oleh Lies Mustaf Siroh, mengemukakan bahwa metode campuran tidak berimbang (*concurrent embedded*) adalah metode penelitian yang mengkombinasikan penggunaan metode penelitian kuantitatif dan kualitatif secara simultan atau bersama-sama, tetapi bobot metodenya berbeda.⁴⁷ Pada tahap awal penulis menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan angket dan tahap berikutnya menggunakan metode kualitatif dengan teknik wawancara untuk mendukung hasil dari jawaban angket kuantitatif.

⁴⁶ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2005), hal. 26

⁴⁷ Lies Mustaf Siroh, *Pengaruh Penggunaan Media Komik Pada Pembelajaran (Keigo)*, (Universitas Pendidikan Indonesia, 2015) diakses pada tanggal 22 Agustus 2016 melalui situs: [Http: repository.upi.edu/18292/6/S_JEP_0806490_Chapter3.pdf](http://repository.upi.edu/18292/6/S_JEP_0806490_Chapter3.pdf)

Dengan metode kombinasi ini diharapkan penelitian ini dapat menjawab pertanyaan tentang pengaruh pemberian penghargaan terhadap motivasi kerja tenaga perpustakaan sekolah di Aceh.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada beberapa Sekolah Menengah Atas (SMA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), Sekolah Menengah Pertama (SMP) yang ada di Aceh. Alasan peneliti mengambil lokasi ini karena di sekolah tersebut tenaga perpustakaannya telah mendapatkan penghargaan dari pemerintah Aceh melalui ajang pemilihan tenaga perpustakaan berprestasi di Aceh. Adapun waktu penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 7 juli 2020 s/d 11 november 2020.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah sekumpulan kasus yang perlu memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian. Kasus-kasus tersebut dapat berupa orang, barang, binatang, hal atau peristiwa. Dengan menetapkan populasi ini dimaksudkan agar suatu penelitian dapat mengukur sesuatu sesuai dengan kasusnya, dan tidak akan berlebihan dengan populasi yang di acu.⁴⁸

⁴⁸ Mardalis, *Metode Penelitian: Suatu Pendekatan Proposal*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hal. 53

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah tenaga perpustakaan yang mendapatkan penghargaan sebagai tenaga perpustakaan berprestasi tingkat SMA, SMK, dan SMP di Aceh yaitu sebanyak 12 orang.⁴⁹

2. Sampel

Sampling atau sampel berarti contoh, yaitu sebagian dari seluruh individu yang menjadi objek penelitian. Tujuan penentuan sampel ialah untuk memperoleh keterangan mengenai objek penelitian, tujuan lain adalah untuk mengadakan penaksiran peramalan dan pengujian hipotesa yang telah dirumuskan.⁵⁰ Teknik pengambilan sampel yang peneliti gunakan adalah *sampling jenuh/total sampling*. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.⁵¹ Jadi sampel dalam penelitian ini adalah tenaga perpustakaan yang mendapatkan penghargaan pada ajang pemilihan tenaga perpustakaan terbaik di Aceh yang berjumlah 12 orang tenaga perpustakaan.⁵²

⁴⁹ Hasil wawancara dengan Rosnawati tenaga perpustakaan SMAN 10 Fajar Harapan pada tanggal 12 Juli 2020

⁵⁰ Mardalis, *Metode Penelitian: Suatu Pendekatan Proposal*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hal. 55

⁵¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017). Hal. 85

⁵² Arkin Kisaran, *9 Alumni Ilmu Perpustakaan UIN Ar-Raniry Raih Hadiah Umrah*, diakses pada tanggal 16 Mei 2019. <http://fah.uin-ar-raniry.ac.id/index.php/id/posts/9-alumni-ilmu-perpustakaan-uin-ar-raniry-raih-hadiah-umrah>

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner (angket)

Kuesioner (angket) adalah teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti.⁵³

Bentuk item setiap indikator berupa pernyataan, adapun jumlah item pernyataan setiap indikator adalah satu pernyataan. Skala yang peneliti gunakan sebagai pedoman penelitian ini adalah *skala Likert* dengan pilihan jawaban dan bobot nilai sebagai berikut:

Pilihan Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	4
Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Tabel 3.1 Skala Penilaian Jawaban Angket⁵⁴

⁵³ Mardalis, *Metode Penelitian: Suatu Pendekatan Proposal*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hal. 67.

⁵⁴ Nazar Bakri, *Tuntutan Praktis Metode Penelitian* (Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya, 1994), 36.

Tabel 3.2 Indikator penelitian, dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori yang dikemukakan oleh Matteson tentang penghargaan dan indikator tentang motivasi kerja berdasarkan teori Sondang P. Siagian

Variabel	Indikator	Instrumen	Bentuk Data
Penghargaan	1. Intrinsik <ul style="list-style-type: none"> • Penyelesaian • Pencapaian • Otonomi • Pertumbuhan pribadi 2. Ekstrinsik <ul style="list-style-type: none"> • Finansial • Nonfinansial 	Angket	Ordinal
Motivasi Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Daya pendorong • Kemauan • Kerelaan • Membentuk keahlian • Membentuk keterampilan • Tanggung jawab • Kewajiban • Tujuan 	Angket	Ordinal

Langkah-langkah dalam penyebaran angket kepada responden :

- a. Meminta persetujuan responden untuk ketersediannya mengisi angket.
- b. Peneliti menjelaskan tentang prosedur pengisian angket sebelum responden menjawab pernyataan dalam angket.
- c. Angket dibagikan langsung kepada responden pada saat responden berada di lokasi penelitian.
- d. Peneliti mengumpulkan angket yang telah diisi oleh responden.

2. Wawancara

Wawancara merupakan alat pengumpulan informasi dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula.⁵⁵ Penulis mewawancarai narasumber yaitu tenaga perpustakaan sekolah yang mendapatkan penghargaan dari Dinas Pendidikan Aceh pada tahun 2019, sebanyak 12 orang narasumber. Teknik wawancara yang dipakai adalah wawancara tidak terstruktur, yaitu wawancara yang bebas dimana penulis tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya.⁵⁶

⁵⁵Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), 36.

⁵⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), hal. 141

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prosasti, notulen rapat, agenda, dan sebagainya.⁵⁷ Metode ini tidak begitu sulit, dalam arti apabila ada kekeliruan sumber datanya masih tetap, belum berubah. Dengan metode dokumentasi yang diamati bukan benda hidup tetapi benda mati.

E. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara atau jawaban sementara atas permasalahan penelitian yang memerlukan data untuk menguji kebenaran dugaan tersebut. Dugaan ini harus didasarkan atas suatu atau beberapa dasar pemikiran. Dasar pemikiran tersebut diperoleh dari teori.⁵⁸

Hipotesis pada umumnya dinyatakan dalam bentuk hipotesis alternatif (H_a) dan hipotesis nol (H_0). Hipotesis alternatif yaitu pernyataan dari apa yang diharapkan akan terjadi dan bukan dari apa yang diharapkan tidak akan terjadi. Sedangkan hipotesis nol adalah pernyataan yang menunjukkan tidak ada perubahan.

Penelitian ini menggunakan hipotesis asosiatif yaitu suatu pernyataan yang menunjukkan dugaan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih.⁵⁹

⁵⁷ Suhaimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hal. 274

⁵⁸ Ronny Kountur, *Metode Penelitian untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*, (Jakarta: PPM, 2007), hal. 89

⁵⁹ Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), hal. 33

Adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- Ho: “Tidak ada pengaruh antara pemberian penghargaan terhadap motivasi kerja tenaga perpustakaan sekolah di Aceh”
- Ha: “Terdapat pengaruh antara pemberian penghargaan terhadap motivasi kerja tenaga perpustakaan sekolah di Aceh”

Rumus statistik: $H_0 : \rho = 0$, (tidak terdapat pengaruh)

$H_a : \rho \neq 0$, (terdapat pengaruh)

Untuk mengetahui pengujian hipotesis maka dapat dilakukan dengan menggunakan rumus t_{hitung} .

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

Ket : $t = t_{hitung}$ yang ingin dicari

r = Koefisien korelasi

n = Number of case⁶⁰

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Valid berarti instrumen tersebut

⁶⁰ Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, (Bandung, Alfabeta: 2011), hal. 230

dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur.⁶¹ Suatu instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur.⁶² Adapun jenis validitas yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu validitas konstruk (*construck validity*), yaitu suatu metode untuk mengukur aspek-aspek yang akan diukur dengan berlandas pada teori tertentu dan selanjutnya menggunakan pendapat para ahli. Pengujian validitas yang lakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan program SPSS versi 17.0. Untuk mengukur kevaliditas antar skor, peneliti gunakan korelasi *product moment* berikut:

$$r_{x_1} = \frac{N\Sigma X_1 Y - (\Sigma X_1)(\Sigma Y)}{\sqrt{[N\Sigma X_1^2 - (\Sigma X_1)^2][N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

Di mana:

r_{xy} = Angka Indeks Korelasi “r” Product Moment.

N = *Number of Cases* (banyaknya responden).

ΣXY = jumlah hasil perkalian antara skor X dan skor Y.

ΣX = jumlah seluruh skor X.

ΣY = jumlah seluruh skor Y⁶³

⁶¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, edisi revisi, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hal. 211.

⁶² Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi Dan Karya Ilmiah*, (Jakarta: Kencana, 2013), hal. 132

⁶³ Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, (Bandung, Alfabeta: 2011), hal. 228

2. Reliabilitas

Reliabilitas yaitu instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.⁶⁴

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini, peneliti memilih teknik *Cronbach's Alpha*, yaitu:

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

Di mana:

α = Koefisien *alpha cronchbach*

k = Butir pertanyaan yang valid

$\sum \sigma^{2t}$ = Jumlah varians butir pertanyaan yang valid

σ^{2t} = Varians total

Apabila variabel yang diteliti mempunyai *Cronbach Alpha* (α) > 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan *reliable*, sebaliknya *Cronbach Alpha* (α) < 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan tidak *reliable*.⁶⁵

G. Teknik Analisis Data

Penganalisa data merupakan suatu proses lanjutan dari proses pengolahan data untuk melihat bagaimana menginterpretasikan data, kemudian menganalisis

⁶⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi: mixed methods*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hal. 168

⁶⁵ Achmad Sani & Musyhuri Machfudz, *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: Maliki Press, 2010), hal. 251

data dari hasil yang sudah ada pada tahap hasil pengolahan data.⁶⁶ Pada penelitian kuantitatif, pengolahan data menurut Iqbal Hasan dalam bukunya “Analisis Data Penelitian dengan Statistik” secara umum dilakukan dengan tiga tahap yaitu *editing*, *coding* dan tabulasi.

1) *Editing*

Editing adalah pengecekan atau pengoreksian data yang telah dikumpulkan karena kemungkinan data yang masuk (*raw data*) dan data yang terkumpul tidak logis dan meragukan. Tujuannya adalah untuk menghilangkan kesalahan-kesalahan yang terdapat pada pencatatan di lapangan dan bersifat koreksi.⁶⁷ Adapun pengolahan data yang peneliti lakukan untuk angket pada fase *editing* adalah melakukan pemeriksaan angket yang telah diisi oleh responden dalam mengisi pertanyaan yang diajukan dalam angket. Jika pengisian belum lengkap atau tidak sesuai antar jawaban maka peneliti dapat meminta responden untuk mengisi kembali.

2) *Coding*

Coding adalah pemberian atau pembuatan kode-kode pada setiap data yang termasuk dalam katagori yang sama. Kode adalah isyarat yang dibuat dalam bentuk angka-angka atau huruf-huruf yang memberikan petunjuk

⁶⁶ Bambang Prasetyo, *Metode Penelitian Kuantitatif, Teori, dan Aplikasi*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2006), hal. 184

⁶⁷ Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), hal. 24

atau identitas pada suatu informasi atau data yang akan dianalisis.⁶⁸ Adapun pengolahan data yang peneliti lakukan pada fase *coding* adalah memberkan kode dalam bentuk skor untuk tiap jawaban dengan menggunakan *Skala Likert*.

3) Tabulasi

Tabulasi adalah membuat tabel-tabel yang berisikan data yang telah diberi kode sesuai dengan analisis yang dibutuhkan. Untuk melakukan tabulasi ini diperlukan ketelitian dan kehati-hatian agar tidak terjadi kesalahan.⁶⁹

Data kuantitatif akan dianalisis menggunakan analisis regresi linear sederhana. Analisis regresi linear sederhana yaitu regresi yang memiliki satu variabel dependen dan satu variabel independen.⁷⁰ Regresi bertujuan untuk menguji pengaruh antar variabel satu dengan variabel lain. Variabel yang dipengaruhi disebut variabel dependen, sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel independen. Manfaat dari hasil analisis regresi adalah untuk membuat keputusan apakah naik dan menurunnya variabel dependen dapat dilakukan melalui peningkatan variabel independen atau tidak.

⁶⁸ Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), hal. 24

⁶⁹ Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian ...*, hal. 24

⁷⁰ V. Wiratna Sujarweni dan Poly Endrayanto, *Statistika untuk Penelitian*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hal. 83

Persamaan regresi linear sederhana:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = subjek dalam variabel dependen yang diprediksi

a = harga Y ketika harga X=0 (harga konstan)

b = angka atau arah koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen. Bila (+) arah garis naik, dan bila (-) maka arah garis turun.

X = subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Selain itu harga a dan b dapat dicari dengan rumus berikut: ⁷¹

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

⁷¹ Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hal. 261

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Penelitian

Pelaksanaan pemberian penghargaan kepada tenaga perpustakaan SMP, SMA, SMK berprestasi dilakukan oleh Dinas pendidikan Aceh (Disdik) sejak tahun 2018 sampai sekarang. Yang menjadi peserta dalam ajang ini yaitu tenaga perpustakaan yang telah menjadi pemenang dari beberapa kabupaten di Aceh, sehingga peserta tersebut diikutsertakan kembali pada tingkat provinsi. Bentuk penghargaan yang diberikan yaitu berupa hadiah umrah, sertifikat, dan uang tunai.

Dalam ajang ini tenaga perpustakaan dituntut untuk kreatif dalam menyampaikan program atau ide yang telah dijalankan. Karena kreatifitas merupakan salah satu aspek penilaian dalam ajang tersebut. Tidak hanya itu ajang ini juga memiliki beberapa aspek penilaian lainnya yaitu: aspek kompetensi, kinerja, dan dedikasi yang meliputi penilaian portofolio, tes tulis, karya ilmu best practice, video best practice, presentasi makalah, dan wawancara.⁷²

Ajang ini sudah berjalan selama dua tahun. Dalam pembahasan penelitian ini peneliti melakukan penelitian kepada pemenang ajang perlombaan tenaga perpustakaan sekolah berprestasi pada tahun 2019 dari berbagai sekolah yang ada di provinsi Aceh. Adapun sekolah yang menjadi lokasi penelitian ini adalah SMAN 1 Bireuen, SMA Sukma Bangsa Pidie, SMAN 1 Tapaktuan, SMAN 10

⁷² Hasil wawancara dengan Darmayani tenaga perpustakaan SMPN 1 Banda Aceh, pada tanggal 27 oktober 2020

Fajar Harapan, SMKN 1 Masjid Raya Aceh Besar, SMKN 1 Banda Aceh, SMKN 1 Trienggadeng, SMKN 1 Sigli, SMPN 1 Langsa, SMPN 1 Banda Aceh, SMNP 1 Montasik Aceh Besar, dan SMPN 3 Bandar Dua Pidie Jaya.

Tabel 4.1 Nama-nama Pemenang Penghargaan Tenaga Perpustakaan Sekolah Berprestasi Tahun 2019

No	Nama	Asal Sekolah	Juara	Hadiah
1.	Fatmawati, A. Md	SMPN 1 Langsa	I	<ul style="list-style-type: none"> • Sertifikat • Umrah • Uang Tunai
2.	Darmayani, S. IP	SMPN 1 Banda Aceh	II	<ul style="list-style-type: none"> • Sertifikat • Umrah • Uang tunai
3.	Iramayani, S. IP	SMPN 1 Montasik Aceh Besar	III	<ul style="list-style-type: none"> • Sertifikat • Umrah • Uang tunai
4.	Erlina, SE	SMPN 3 Bandar Dua Pidie Jaya	IV	<ul style="list-style-type: none"> • Sertifikat • Uang Tunai
5.	Nelliza, S.IP	SMAN 1 Bireun	I	<ul style="list-style-type: none"> • Sertifikat • Umrah • Uang tunai
6.	Ernida. S.IP	SMA Sukma Bangsa Pidie	II	<ul style="list-style-type: none"> • Sertifikat

				<ul style="list-style-type: none"> • Umrah • Uang tunai
7.	Elisa Yudini, S.IP	SMAN 1 Tapaktuan	III	<ul style="list-style-type: none"> • Sertifikat • Umrah • Uang tunai
8.	Rosnawati, S.IP	SMAN 10 Fajar Harapan	IV	<ul style="list-style-type: none"> • Sertifikat • Uang tunai
9.	Rahmawati, S. IP	SMKN 1 Mesjid Raya Aceh Besar	I	<ul style="list-style-type: none"> • Sertifikat • Umrah • Uang tunai
10.	Zinatul Hayati, S. IP	SMKN 1 Banda Aceh	II	<ul style="list-style-type: none"> • Sertifikat • Umrah • Uang tunai
11.	Nuruliza, S. IP	SMKN 1 Trienggadeng	III	<ul style="list-style-type: none"> • Sertifikat • Umrah • Uang tunai
12.	Muhammad Yushar, S. IP	SMKN 1 Sigli	IV	<ul style="list-style-type: none"> • Sertifikat • Uang tunai

B. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data tentang Pengaruh Pemberian Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Tenaga Perpustakaan Sekolah di Aceh dengan 12 butir pernyataan angket yang dibagikan kepada 12 sampel penelitian yaitu tenaga perpustakaan sekolah yang telah memperoleh penghargaan di Aceh .

1. Pengujian Validitas

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan secara statistik menggunakan rumus korelasi *product moment* menggunakan bantuan SPSS versi 17.0. Variabel penelitian adalah pemberian penghargaan (Variabel X sejumlah 6 pernyataan) dan motivasi kerja (Variabel Y sejumlah 6 pernyataan).

Penulis memasukkan setiap jawaban kedalam tabel penolong dimana setiap butir pernyataan penulis kategorikan sebagai variabel X dan Variabel Y. Dari hasil hitungan tersebut penulis masukkan kedalam rumus uji validitas dengan bantuan program SPSS versi 17.0 yaitu dimulai dari analyze – corelat -bivariat. Kemudian penulis menghitung r_{hitung} , kriteria valid atau tidaknya instrumen adalah jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sesuai dengan jumlah responden, maka *degree of freedom* (df) = $n-Nr = 15-2=13$. r_{tabel} dengan df = 13 pada taraf 5% adalah sebesar 0,514. Hasil uji validitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana alat pengukur dapat mengukur apa yang hendak diukur, hasil dari pengujian validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.2 Uji validitas variabel X (Penghargaan)

No.	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,943	0,514	Item valid
2	0,896	0,514	Item valid
3	0,959	0,514	Item valid
4	0,936	0,514	Item valid
5	0,917	0,514	Item valid
6	0,954	0,514	Item valid

Tabel 4.3 Uji validitas variabel Y (Motivasi Kerja)

No.	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,582	0,514	Item valid
2	0,664	0,514	Item valid
3	0,838	0,514	Item valid
4	0,733	0,514	Item valid
5	0,741	0,514	Item valid
6	0,690	0,514	Item valid

Berdasarkan hasil uji validitas variabel pemberian penghargaan (X) dan variabel perilaku motivasi kerja (Y) di atas menunjukkan bahwa pengujian validitas variabel X dan Variabel Y semua data dinyatakan valid karena

memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Hasil pengujian validitas secara lengkap dapat dilihat pada lampiran satu dan dua.

2. Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dapat dilakukan setelah semua butir pernyataan telah valid. Adapun Pengujian reliabilitas ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten dan dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas instrumen pada penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan angket kepada 10 tenaga perpustakaan yang tidak termasuk kedalam sampel. Setelah peneliti selesai melakukan penyebaran angket dan memperoleh hasil, kemudian peneliti memasukkan data tersebut kedalam rumus uji realibilitas dengan menggunakan bantuan program SPSS 17.0. Valid pada instrumen ini adalah jika nilai nilai $\alpha > r_{tabel}$ (0,632).

Pengujian reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan pengujian *alpha cronbach* dengan menggunakan program SPSS 17.0. Dengan demikian, hasil pengujian dapat dilihat pada tabel ringkasan uji reliabilitas instrumen berikut ini:

Tabel 4.4 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Alpha	r_{tabel}	Keterangan
1	Pemberian Penghargaan (Variabel X)	0,886	0,632	Reliabel
2	Motivasi Kerja (Variabel Y)	0,854	0,632	Reliabel

Berdasarkan analisis reabilitas dapat diketahui bahwa alpha untuk masing-masing variabel yaitu variabel pemberian penghargaan (X) diperoleh nilai alpha sebesar 0,886, sedangkan variabel perilaku motivasi kerja sebesar 0,854. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengukuran reliabilitas $\alpha > r_{\text{tabel}}$ dimana r_{tabel} pada jumlah responden 10 orang adalah 0,632 pada taraf signifikan 5%. Hasil pengujian reliabilitas selengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

3. Pengujian Regresi Linear Sederhana

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan angket dengan indikator pemberian penghargaan dan motivasi kerja. Angket dibagikan kepada 12 orang tenaga perpustakaan sekolah di Aceh yang memperoleh penghargaan, angket dalam bentuk pernyataan dengan pengukuran menggunakan *skala likert*. Tujuan dari pengujian regresi adalah mengetahui bagaimana menghitung suatu perkiraan atau persamaan regresi yang akan menjelaskan pengaruh hubungan antar dua variabel.

Setelah variabel X dan Y sudah valid dan reliabel, maka dapat dibentuk persamaan regresi linear sederhana yaitu $Y=a+bX$.

Dimana : Y= variabel dependen (nilai yang diprediksi)

a = konstanta (nilai Y apabila X=0)

b = koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

X= variabel independen

Tabel. 4.5 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^a	.568	.525	2.004

Tabel 4.6 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.400	5.276		1.023	.330
	X	.855	.236	.754	3.626	.005

Dependent Variable: Motivasi Kerja

- a. Persamaan regresi linear sederhana:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 5.400 + 0,885X$$

- b. Interpretasi hasil penelitian

Berdasarkan persamaan regresi di atas, dapat diinterpretasikan bahwa jika literasi digital diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka setiap perubahan skor pemberian penghargaan akan berubah sebesar 0,885 satuan pada arah yang sama. Misalkan pada variabel X (pemberian penghargaan) memiliki skor 20, maka persamaan regresi ditulis Y

= $5.400 + 0,885(20) = 23.1$. dari persamaan tersebut, dapat dilihat bahwa jika skor pemberian penghargaan sebesar 20, maka perilaku motivasi kerja akan meningkat sebesar 23.1. Semakin tinggi skor pemberian penghargaan maka semakin tinggi pula motivasi kerja tenaga perpustakaan sekolah di Aceh.

4. Pembuktian Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis data angket, diperoleh nilai korelasi antara pemberian penghargaan (X) terhadap motivasi kerja sebesar 0.754. Penulis menentukan hipotesis dengan berpedoman pada ketentuan berikut ini:

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian penghargaan (X) terhadap motivasi kerja (Y) tenaga perpustakaan sekolah di Aceh.

H_o : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian penghargaan terhadap motivasi kerja (Y) tenaga perpustakaan sekolah di Aceh.

Hipotesis riset di atas dapat dirumuskan dalam bentuk hipotesis statistiknya, yaitu:

$H_a : \rho \neq 0 \rightarrow$ (terdapat pengaruh)

$H_o : \rho = 0 \rightarrow$ (tidak terdapat pengaruh)

Selanjutnya kedua hipotesis di atas akan diuji dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} yang dapat dilihat pada tabel nilai "t" *Product Moment* dengan menghitung nilai df terlebih dahulu yaitu $df = N - nr = 12 - 2 = 10$.

Dari tabel nilai "t" *product moment* diperoleh bahwa df sebesar 10 pada taraf signifikan 5% diperoleh t_{tabel} 1.81. Ternyata t_{hitung} sebesar 3.636 jauh

lebih besar nilainya daripada t_{tabel} . Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka *hipotesis alternatif* diterima sedangkan *hipotesis nol* ditolak. Berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pemberian penghargaan (X) dengan variabel motivasi kerja (Y) tenaga perpustakaan sekolah di Aceh.

Tabel. 4.7 ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	52.776	1	52.776	13.148	.005 ^a
Residual	40.141	10	4.014		
Total	92.917	11			

a. Predictors: (Constant), pemberian penghargaan

b. Dependent Variable: motivasi kerja

Pada tabel nilai “F”, diperoleh hasil bahwa df sebesar 10 dengan taraf signifikan 5% diperoleh F_{tabel} sebesar 4.96, sedangkan F_{hitung} besarnya 13.148 lebih besar dari pada F_{tabel} . Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak. Kesimpulannya bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel X (pemberian penghargaan) terhadap variabel Y (motivasi kerja) tenaga perpustakaan sekolah di Aceh.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dari analisis data, peneliti mengetahui hubungan antara variabel independent (pemberian penghargaan) terhadap variabel dependent (motivasi kerja) memiliki regresi sebesar 52.776 dan berdasarkan tabel output SPSS

(*model summary*) diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,568 atau sama dengan 56.8% . Besarnya angka koefisien determinasi (*R Square*) tersebut mengandung arti bahwa variable pemberian penghargaan (X) berpengaruh terhadap variable motivasi kerja (Y) sebesar 56.8%, sedangkan sisanya 43.2% dipengaruhi oleh variable lain diluar persamaan regresi ini atau variable yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian, apabila melihat korelasinya (R), maka diperoleh nilai sebesar 0,754. Maka pada tabel interpretasi terletak antara 0,600-0.799 yang pada tabel interprestasi menyatakan bahwa korelasi tersebut *tergolong kuat*.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, hasil koefisien korelasi menunjukkan sebesar 0.754 bahwa pemberian penghargaan mempunyai hubungan yang *kuat* terhadap motivasi kerja. Pengujian regresi menunjukkan hasil sebesar 52.776 dan nilai t_{hitung} sebesar 3.636 menyatakan bahwa terdapat korelasi yang positif antara variabel pemberian penghargaan dengan variabel motivasi kerja. Pemberian penghargaan berpengaruh sebesar 56.8% terhadap motivasi kerja tenaga perpustakaan sekolah di Aceh, sedangkan sisanya sebesar 43.2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti, kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk diterima dan kebutuhan aktualisasi diri yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Demikian pula dengan hasil yang di peroleh melalui uji regresi linier yang penulis lakukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian penghargaan terhadap motivasi kerja tenaga perpustakaan sekolah di Aceh, dari

hasil pengujian yang diperoleh $F_{hitung} 13.148 \geq F_{tabel} 4.96$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberian penghargaan terhadap motivasi kerja tenaga perpustakaan sekolah di Aceh.

Hasil analisis tersebut juga didukung oleh jawaban dari wawancara penulis dengan 12 narasumber dari beberapa tenaga perpustakaan sekolah di Aceh, yang mengatakan bahwa dengan adanya ajang pemilihan tenaga perpustakaan berpretasi ini yang telah dilaksanakan pada tahun 2019 membawa dampak positif terhadap tenaga perpustakaan. Hal tersebut dilihat dari keinginan tenaga perpustakaan untuk memperoleh penghargaan yang diberikan oleh Pemerintah Aceh melalui Dinas Pendidikan (Disdik) Aceh. Kegiatan ini juga berdampak baik, tidak hanya bagi tenaga perpustakaan baru akan tetapi tenaga perpustakaan yang sudah menang maupun yang belum berkesempatan untuk menang pada tahun sebelumnya masih berkeinginan untuk mengikuti ajang tersebut. Akan tetapi bagi setiap tenaga perpustakaan hanya diberi satu kali kesempatan untuk mengikuti ajang tersebut. Kegiatan ini tidak hanya sebagai ajang perlombaan tetapi kegiatan juga dapat memberikan wawasan maupun pengalaman yang sangat banyak bagi setiap peserta.

Menurut beberapa tenaga perpustakaan yang telah mendapatkan penghargaan mengatakan kegiatan tersebut sangat memotivasi beliau untuk bekerja lebih kreatif dalam mengembangkan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya. Tidak hanya itu beliau juga mengatakan kegiatan ini memberikan semangat baru bagi tenaga perpustakaan sekolah dalam mendapatkan

penghargaan, dikarena hanya dengan mengikuti ajang perlombaan tersebut tenaga perpustakaan sekolah khususnya di Aceh dapat menyalurkan kemampuannya.

Sebagian besar narasumber juga mengatakan bahwa dengan terpilihnya ia sebagai tenaga perpustakaan untuk mewakili sekolah dalam perlombaan tenaga perpustakaan berprestasi menjadikan dirinya lebih percaya diri dan merasa lebih dihargai dalam lingkungan kerjanya. Dan juga ia mendapatkan kepercayaan dalam bekerja seperti, mengambil sebuah keputusan yang berhubungan dengan perpustakaan ataupun profesinya dan diberikan tanggung jawab serta kewajiban untuk mencapai tujuan dalam kariernya. Dibalik positifnya kegiatan ini penulis mendapatkan beberapa keluhan dari narasumber yang mengatakan bahwa mereka tidak hanya mengharapkan penghargaan dalam bentuk finansial seperti umrah, sertifikat dan uang tunai yang telah diberikan oleh Disdik, tetapi mereka juga mengharapkan penghargaan dalam bentuk non finansial dari pihak sekolah seperti, kenaikan jabatan, di angkat jadi pegawai tetap ataupun diangkat jadi PNS.

Keluhan lain dari beberapa tenaga perpustakaan adalah mereka merasa sedikit kecewa terhadap kampus yang menjadi satu-satunya kampus di Aceh yang memiliki jurusan ilmu perpustakaan, akan tetapi dari pihak kampus tersebut tidak pernah memberikan apresiasi dalam bentuk apa pun kepada alumni-alumninya yang telah memberikan citra baik kepada universitas tersebut. Padahal sebagian besar peserta yang mengikuti perlombaan tersebut merupakan alumni dari jurusan ilmu perpustakaan universitas tersebut.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang “pengaruh pemberian penghargaan terhadap motivasi kerja tenaga perpustakaan sekolah di Aceh” yang telah dipaparkan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pemberian penghargaan berpengaruh terhadap motivasi kerja tenaga perpustakaan sekolah. Hasilnya terbukti dari hasil korelasi *Product Moment* diperoleh nilai korelasi sebesar 0.754. Hasil ini terletak antara 0,600-0.799 yang berarti pemberian penghargaan berpengaruh terhadap motivasi kerja tenaga perpustakaan sekolah.
2. Hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} 3.636 \geq t_{tabel} 1.81$ pada taraf signifikan 5%, sehingga hipotesis yang mengatakan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara pemberian penghargaan (X) terhadap motivasi kerja (Y) tenaga perpustakaan sekolah di Aceh.
3. Pemberian penghargaan berpengaruh sebesar 56.8% terhadap motivasi kerja tenaga perpustakaan sekolah di Aceh, sedangkan sisanya sebesar 43.2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk diterima dan kebutuhan aktualisasi diri yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Hasil presentase tersebut juga didukung oleh hasil wawancara penulis dengan 12 narasumber yang mengatakan bahwa kegiatan tersebut berdampak positif terhadap tenaga perpustakaan. Hal tersebut di liat dari keinginan tenaga

perpustakaan untuk memperoleh penghargaan yang diberikan oleh Pemerintah Aceh melalui Dinas Pendidikan (Disdik) Aceh. Kegiatan ini juga berdampak baik, tidak hanya bagi tenaga perpustakaan baru akan tetapi tenaga perpustakaan yang sudah menang maupun yang belum berkesempatan untuk menang pada tahun sebelumnya masih berkeinginan untuk mengikut ajang tersebut. Akan tetapi bagi setiap tenaga perpustakaan hanya diberi satu kali kesempatan untuk mengikuti ajang tersebut. Kegiatan ini tidak hanya sebagai ajang perlombaan tetapi kegiatan juga dapat memberikan wawasan maupun pengalaman yang sangat banyak bagi setiap peserta, dan juga dengan diberikan penghargaan tersebut dapat memotivasi tenaga perpustakaan untuk bekerja lebih kreatif dan mengembangkan kemampuan dan keahlian yang dia miliki.

B. Saran

1. Bagi tenaga perpustakaan yang telah mendapatkan penghargaan untuk dapat memaksimalkan kerja untuk diri sendiri dan lingkungannya.
2. Tenaga perpustakaan tidak hanya memotivasi diri sendiri tetapi juga memberikan efek positif kepada rekan seprofesi dan alumni dari jurusan ilmu perpustakaan.
3. Tenaga perpustakaan juga mengharapkan penghargaan lainnya dari pihak sekolah, seperti diangkat menjadi pegawai tetap, diangkat menjadi PNS, kenaikan gaji dan mendapatkan penghargaan lainnya baik dari pihak sekolah maupun Pemerintah Aceh.

4. Berdasarkan hasil penelitian ini peneliti menemukan beberapa aspek lain untuk bisa diteliti. Oleh karena itu peneliti menyarankan untuk peneliti selanjutnya agar meneliti tentang : Peran prodi ilmu perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh dalam mengapresiasi alumni yang telah membawa nama baik program studi.



DAFTAR PUSTAKA

- Abraham Maslow. *Motivasi dan Kepribadian Teori Motivasi dengan Ancangan Hirarki Kebutuhan Manusia*, dalam buku J. Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo, 2007.
- Achmad Sani & Musyhuri Machfudz. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Maliki Press, 2010.
- Agung Nugruhoadhi. "Motivasi Kinerja Pustakawan Universitas Atma Jaya Yogyakarta setelah Keluarnya Jabatan Fungsional Pustakawan", *Khizanah Al-Hikmah* 2, no.1 (2014)
- Ahmad Tohardi. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura, 2002.
- Arkin Kisaran. *9 Alumni Ilmu Perpustakaan UIN Ar-Raniry Raih Hadiah Umrah*, diakses pada tanggal 16 Mei 2019. <http://fah.uin-ar-raniry.ac.id/index.php/id/posts/9-alumni-ilmu-perpustakaan-uin-ar-raniry-raih-hadiah-umrah>
- Aswin Wizaksana, *Teori Motivasi-Hygiene Herzerg dan Kepuasan Kerja Karyawan dengan Variabel Mediasi berupa Pandangan terhadap Uang(Studi Kasus: PT. X Indonesia Finance)*, 2012. Diakses pada tanggal 14 Mei 2019. <http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/20355007-S-Aswin%20Wizaksana.pdf>.
- Bambang Prasetyo. *Metode Penelitian Kuantitatif, Teori, dan Aplikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Darmadi, Manajemen Sumber Daya Manusiain Kekepala sekolahan “Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-faktor yang Memengaruhi”, Yogyakarta: Deepublish, 2018

Departemen Pendidikan Nasional *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Gramedia, 2008.

Dimas Agung Trisliatanto, “Perbedaan Motivasi Kerja antara Tenaga Pustakawan dengn Tenaga Administrasi (Tudi Komparatif tentang Perbedaan Motivasi Kerja antara Tenaga Pustakawan dengn Tenaga Administrasi di Perpustakaan Universitas Airlangga)”, *Libri-Net* 4, no. 1 (2015)

Galih Gita Pangestu dan Margareta Aulia Rachman, mengenai “Motivasi Guru Pustakawan: Studi Kasus Di Sekolah Luarbiasa A Pembina Tingkat Nasional”, *Jurnal Ilmu Informasi, Perpustakaan, dan Kearsipan* 19, no.2 (2017)

Gibson, et al. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta: Erlangga, 1997.

Hadari Nawawi, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. (Yogyakarta: Gadjah Mada Uuniversity Press, 2005), 319. Dikutip oleh Muhammad Yasir Musa dalam skripsinya “Analisis Penerapan Reward dan Punishment Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di KSPPS BMT Ramadana Salatiga”, 2017. Diakses pada tanggal 2 february 2021 melalui <http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/2842/1/Susunan%20TA%20MUHAMAD%20YASIR%20MUSA.pdf>

Hamzah B. Uno. *Teori Motivasi dan Pengukurannya (Analisi di Bidang Pendidikan)*.

Jakarta: Bumi Aksara, 2009.

Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009.

Hasil wawancara dengan Darmayani tenaga perpustakaan SMPN 1 Banda Aceh,

pada tanggal 27 oktober 2020

Hasil wawancara dengan Rosnawati tenaga perpustakaan SMAN 10 Fajar Harapan

pada tanggal 12 Juli 2020

Hugiono dan Poerwantana. *Pengantar Ilmu Sejarah*. Jakarta: Pt. Bina Aksara, 2000.

Husaini Usman, Purnomo Setiady Akbar, *Pengantar Statistik*. Jakarta :Bumi Aksara,

2006.

Indriyo Gitosudarm. *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2000.

Irham Fahmi. *Manajemen Teori, Kasus dan Solusi*. Bandung: Alfabeta, 2012.

Iskandar, *Analisis Pemenuhan Kebutuhan Pustakawan untuk Meningkatkan Motivasi*

Kerja dalam Menjaga Eksistensi Perpustakaan (Studi Kasus di Perpustakaan

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta), diakses pada tanggal 14 Mei 2019.

http://digilib.uin-suka.ac.id/27494/1/1520010028_BAB-I_IV-atau-

[V_DAFTAR-PUSTAKA.pdf](http://digilib.uin-suka.ac.id/27494/1/1520010028_BAB-I_IV-atau-V_DAFTAR-PUSTAKA.pdf)

Iskandar “Implementasi Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow Terhadap

Peningkatan Kinerja Pustakawan”, *Khizanah Al-Hikmah* 4, no. 1 (2016)

Iqbal Hasan. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara, 2010.

John Adair. *Menjadi Pemimpin Eksekutif*. Jakarta, Pustaka Pressindo, 1984.

Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi Dan Karya Ilmiah*, (Jakarta: Kencana, 2013).

J. Winardi, *Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers, 2008.

Kadarisman. *Manajemen Kompesasi*. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.

Lasa Hs. *Kamus Kepustakawan Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Book Publisher, 2009.

Mardalis. *Metode Penelitian: Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara, 2009

M. Hasibuan. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), dalam, Ahmad Faisal, *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. KAI (Persero) (Studi Kasus pada PT.KAI Persero)*, 2014.. Diakses pada tanggal 11 September 2019. <https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/123456789/3664>

Michael T. Matteson, *Perilaku dan Manajemen Organisasi* (Jakarta: Erlangga, 2006) , dalam, Ratu Sania, *Pengaruh Motivasi dan Reward Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Office (Non Medis) Rumah Sakit Bogor Medical Center*, 2012. Diakses pada tanggal 13 November 2019 . <http://lib.ui.ac.id/file?file=digital /20321155-S-Ratu%20Sania.pdf>

Michael T. Matteson, *Perilaku dan Manajemen Organisasi* (Jakarta: Erlangga, 2006), dalam, Silfia Febrianti, dkk,” Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Pt.

Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang”, *Jurnal Administrasi Bisnis* 12, no.1 (2014).

Muchdarsyah Sinungan. *Produtivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara, 2003.

Nazar Bakri, *Tuntutan Praktis Metode Penelitian*. Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya, 1994.

Perpustakaan Nasional, *Standar Nasional Perpustakaan*, diakses pada tanggal 13 juni 2019.

<http://old.perpusnas.go.id/Attachment/Pedoman/standar%20nasional%20perpustakaan-sekolah.pdf>

Rachman Hermawan S, dkk. *Etika Kepustakawanan*. Jakarta: Sagung Seto, 2006.

Rivai, *Permormance Appraisal Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), dalam, Benedictus Ricky Gumawang Jati, *Pengaruh Reward (Penghargaan) Terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderasi*, 2017. Diakses pada 13 November 2019. <http://digilib.unila.ac.id/27060/3/SKRIPSI%20TANPA%20BAB%20PEMBAHASAN.pdf>.

Ronny Kountur. *Metode Penelitian untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Jakarta: PPM, 2007.

Ruswandi *Psikologi Pembelajaran*. Bandung: CV. Cipta Pesona Sejahtera, 2013.

Rysta Arinda N dan Jazimatul Husna, "Motivasi Kerja Guru Pustakawan Perpustakaan SMAN 1 Sukoharjo Jawa Tengah", *Jurnal Ilmu Perpustakaan* 3, no. 4 (2014)

Saifuddin Azwar. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011.

Segian. Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kombinasi: mixed methods*. Bandung: Alfabeta, 2012.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2016.

Sugiyono. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung, Alfabeta: 2011.

Suhaimi Arikunto. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.

Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, edisi revisi. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.

Suwatno. *Asas-asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Suci Press, 2001.

T. Hani Handoko. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2004.

T. Hani Handoko. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: BPFE, 1984.

Tya Arnesta, Yeni Budi Rachman, *Motivasi Kerja Tenaga Perpustakaan di Perpustakaan Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian dalam Negeri*, diakses pada tanggal 22 Mei 2019. 1.
<http://www.lib.ui.ac.id/naskahringkas/2016-03/S52718-Tya%20Arnesta>

V. Wiratna Sujarweni dan Poly Endrayanto. *Statistika untuk Penelitian*. Yogyakarta:

Graha Ilmu, 2012.

W.J.S. Poerwadarminta. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka,

1987.





SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA UIN AR-RANIRY
Nomor: 898/Un.08/FAH/KP.004/05/2019
TENTANG

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

DEKAN FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

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

MEMUTUSKAN :

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

Pertama : Menunjuk saudara :

1. Zubaidah, M.Ed (Pembimbing Pertama)

2. Suraiya, M.Pd (Pembimbing Kedua)

Untuk membimbing skripsi mahasiswa

Nama : Lia Maghfirah

NIM : 140503023

Prodi : S1 Ilmu Perpustakaan

Judul : Pengaruh Pemberian Penghargaan terhadap Motivasi Kerja Tenaga Perpustakaan Sekolah di Aceh

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

Ditetapkan di : Banda Aceh

Pada Tanggal : 24 Mei 2019 M

19 Ramadhan 1440

Tembusan:

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

Dekan

Fauzi



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

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

Nomor : 477/Un.08/FAH.I/PP.00.9/09/2020
Lamp : -
Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada Yth,

1. Kepala Dinas Pendidikan Aceh
2. Kepala SMAN 1 Bireuen
3. Kepala SMA Sukma Bangsa Pidie
4. Kepala SMAN 1 Tapaktuan
5. Kepala SMAN 10 Fajar Harapan
6. Kepala SMKN 1 Mesjid Raya Aceh Besar
7. Kepala SMKN 1 Banda Aceh
8. Kepala SMKN 1 Trienggadeng
9. Kepala SMKN 1 Sigli
10. Kepala SMPN 1 Langsa
11. Kepala SMPN 1 Banda Aceh
12. Kepala SMPN 1 Montasik Aceh Besar
13. Kepala SMPN 3 Bandar Dua Pidie Jaya
14. Kepala Dinas Pendidikan Kota Langsa
15. Kepala Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh
16. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Besar
17. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pidie Jaya

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Pimpinan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **LIA MAGHFIRAH / 140503023**
Semester/Jurusan : XIV / Ilmu Perpustakaan
Alamat sekarang : Jalan Lambaro Angan, Desa kampung Cot, Kabupaten Aceh Besar

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Adab dan Humaniora bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul ***Pengaruh Pemberian Penghargaan terhadap Motivasi Kerja Tenaga Perpustakaan Sekolah di Aceh***

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

Banda Aceh, 22 Oktober 2020
an. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan,



Berlaku sampai : 09 Januari
2021

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



P E N T R I N G A N
DINAS PENDIDIKAN
SMAN 10 FAJAR HARAPAN BANDA ACEH

Jalan Fajar Harapan Ateuk Jawo Tel/Fax: 0651-7460433 Banda Aceh
E-mail: smn10fajarharapan@india.net Website: www.smn10fajarharapan.com Kode Pos: 23245

Banda Aceh, 23 Oktober 2020

Nomor : 010/867/2020
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian

Yth. Dekan Fakultas Adab dan Humaniora
Universitas Islam Ar-Raniry Banda
Aceh
di-
Banda Aceh.

Sehubungan surat saudara nomor: 477/Un.08/FAH.I/PP.00.9/09/2020 tanggal 21 September 2020 Perihal izin melakukan penelitian/Mengumpulkan data maka dengan ini kami sampaikan bahwa:

Nama : Lia Maghfirah
NIM : 1405033023
Prodi : Ilmu perpustakaan
Jejang : S-1

Telah mengadakan penelitian/Mengumpul Data pada SMA Negeri 10 Fajar Harapan Banda Aceh Pada tanggal 19 sampai degan 23 Oktober 2020

Demikian surat ini kami buat agar dapat dipergunakan seperlunya. Atas kerja sama yang baik kami ucapkan terima kasih



AR-RANIRY



Ilmu Bagi Kebangkitan Bangsa

SURAT KETERANGAN

No : 057/KET/SSB-PDE/X/2020

Sehubungan dengan surat dari Dinas Pendidikan Aceh nomor: 070/B/992/2020 tanggal 21 September 2020, yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muchlisn Putra, S.Pd.
Jabatan : Kepala SMA Sukma Bangsa Pidie
Alamat : Sekolah Sukma Bangsa Pidie
Jl. Simpang Pineung-Kota Bakti
Balee, Peukan Baro, Pidie, Aceh, 24172
Telepon : (0653) 7828811 & 7828797
Faximili : (0653) 7828797

Dengan ini menerangkan:

Nama : **Lia Maghfirah**
NIM : 140503023
Program Studi : Ilmu Perpustakaan

Yang bersangkutan diizinkan untuk melaksanakan penelitian dengan judul "Pengaruh Pemberian Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Tenaga Perpustakaan Sekolah di Aceh" pada SMA Sukma Bangsa Pidie.

Demikian surat ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pidie, 27 Oktober 2020

Hormat Kami,
Kepala Sekolah

Muchlisn Putra, S.Pd.
NIP. 11091007

Tembusan: Direktur Sekolah

Pidie • Kel/desa. Pineung • Kec. Peukan Baro • Kab. Pidie



PEMERINTAH ACEH
DINAS PENDIDIKAN
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN 1 BANDA ACEH

JL. SULTAN MALIKUL SALEH LHONG RAYA KEC. BANDA RAYA TELP (0651) 7559556, 7559557
E-Mail : smkn1bandaaceh75@gmail.com / Website : www.smkn1bandaaceh.sch.id Kode Pos : 23238

2 November 2020

Nomor : 422 / 360 / 2020
Lamp :
Hal : Telah Mengadakan Penelitian

Kepada Yth :
Pimpinan Fakultas Adab dan Humaniora
UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Banda Aceh
Di
Tempat

Assalamualaikum Wr.. Wb..,

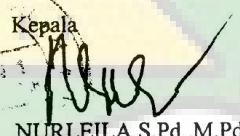
Sehubungan dengan surat Pimpinan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry
Nomor : 477 / Un.08/FAH.I/PP.00.9/09/2020, tanggal 09 September 2020 dengan ini
menerangkan bahwa :

Nama : Lia Maghfirah
NIM : 140503023
Program Studi : Ilmu Perpustakaan
Judul : "PENGARUH PEMBERIAN PENGHARGAAN TERHADAP
MOTIFASI KERJA TENAGA PERPUSTAKAAN SEKOLAH
DI ACEH

Telah selesai mengadakan penelitian / pengumpulan data di SMK Negeri 1 Banda
Aceh, pada Tanggal 10 September 2020.

Demikian surat ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kepala


NURLEILA.S.Pd..M.Pd
NIP 19700812 199412 2 001



PEMERINTAH ACEH
DINAS PENDIDIKAN

SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI 1 MESJID RAYA
Jl. Laksamana Malahayati KM 15 Neuheun Kabupaten Aceh Besar. Kode Pos. 23381
E-mail : smik_acehbesar@yahoo.co.id website : www.smkn1mesjidraya.sch.id.



SURAT KETERANGAN

Nomor : 070 / 371 / 2020

Sehubungan dengan surat Dinas Pendidikan Aceh Kepala Bidang Pembinaan SMK, Nomor : 1696 / C.1 / IX / 2020, Tanggal 21 September 2020, Kepala Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar, Dengan ini menerangkan bahwa :

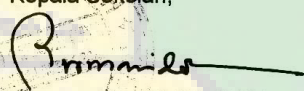
Nama : **LIA MAGHFIRAH**
NIM : 140503023
Prodi/Jurusan : Ilmu Perpustakaan
Fakultas : Adab dan Humaniora
Semester : XIII / Ganjil

Yang namanya tersebut di atas telah melakukan penelitian dan pengumpulan data Penyusunan Skripsi di SMK Negeri 1 Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar dari tanggal 19 Oktober 2020 dalam rangka Penyusunan Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry Banda Aceh, dengan judul :

“Pengaruh Pemberian Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Tenaga Perpustakaan Sekolah di Aceh”.

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Aceh Besar, 26 Oktober 2020
Kepala Sekolah,


Rosmanidar, S.Pd, M.Pd
NIP. 19690817 199801 2 003



**PEMERINTAH ACEH
DINAS PENDIDIKAN
SMK NEGERI 1 TRIENGGADENG**



Alamat : Jl. Banda Aceh – Medan Km. 152 Gampong Meucat Pangwa Kecamatan Trienggadeng
Kode Pos 24185, Email : smkntrienggadeng@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor:422/479/SMK/2020

Sehubungan surat dari Dinas Pendidikan Nomor 1696/C.3/IX/2020 Tanggal 21 September 2020 Mahasiswa Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh akan melakukan penelitian Ilmiah dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pemberian Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Tenaga Perpustakaan Sekolah Di Aceh”** dengan ini kami sampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Pada prinsipnya kami mengizinkan Mahasiswa yang namanya tersebut di bawah ini:

Nama/NIM : Lia Maghfirah/ 140503023
Semester/ Jurusan : XII/ Ilmu Perpustakaan
Alamat : Jl.Lambaro Angan,Desa Kampong cut, Kabupaten Aceh Besar

2. Mengingat kegiatan ini akan melibatkan guru dan pemangku kepentingan lain, diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan ini tidak mengganggu proses belajar mengajar dengan mempedomani protokol kesehatan.

Demikianlah surat ini diperbuat untuk dapat di pergunakan seperlunya.

Mengetahui,
Kepala SMK N 1 Trienggadeng



RUSMAN SYAH, S.Pd, MT
Pembina TK.I IVB
NIP.19770905 200212 1 003



**PEMERINTAH ACEH
DINAS PENDIDIKAN
SMK NEGERI 1 SIGLI**

BIDANG KEAHLIAN BISNIS DAN MANAJEMEN

JL. TGK. CHIK DIREUBEE NO. 06, SIGLI TELP (0653) 21540 FAX. (0653) 21540

Website : smknsigli.sch.id. Email : smk1_sigli@yahoo.co.id



SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 800.2 / 832 / 2020

Kepala Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Sigli Kabupaten Pidie dengan ini menerangkan bahwa :

N a m a : **LIA MAQFIRAH**
NIM : 140503023
Semester/Jurusan : XII / Ilmu Perpustakaan
Alamat : Jl. Lambaro Angan, Desa Kampong Cot, Kab. Aceh Besar

Benar yang namanya tersebut diatas Mahasiswa Fakultas Adab dan Humaniora Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh2020, telah melakukan Penelitian di SMK Negeri 1 Sigli, dengan menggunakan pengisian angket, dalam rangka Penyusunan Skripsi dengan judul : ***"Pengaruh Pemberian Penghargaan terhadap Motivasi Kerja Tenaga Perpustakaan Sekolah di Aceh"***

Demikian Surat Keterangan Penelitian ini kami buat, agar dapat digunakan sebagai mana mestinya.

Sigli, 06 Nopember 2020

Kepala Sekolah

SYAMSUDDIN, S. Pd, M. Pd

Pembina Tk.I/NIP. 19651231 198903 1 050



PEMERINTAH KOTA BANDA ACEH
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI 1

JALAN PROF. A. MAJID IBRAHIM 1 BANDA ACEH Telp. (0651) 22506

E-mail: smpn1bandaaceh@gmail.com Website: smpn1bna.sch.id

Kode Pos 23231

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

No. 421/ SMPN 1/ 301 / 2020

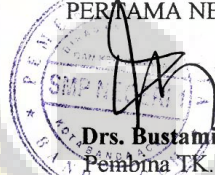
Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Kota Banda Aceh dengan ini menerangkan :

Nama : **Lia Maghfirah**
Prodi : Ilmu Perpustakaan

Yang tersebut namanya di atas telah melakukan pengumpulan data:” **PENGARUH PEMBERIAN PENGHARGAAN TERHADAP MOTIVASI KERJA TENAGA PERPUSTAKAAN SEKOLAH DI ACEH** ” Tanggal 27 Oktober 2020 sesuai dengan surat izin dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh No. 074/ A.4/ 2120 26 Oktober 2020

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

BANDA ACEH, 2 November 2020
KEPALA SEKOLAH MENENGAH
PERTAMA NEGERI 1 KOTA BANDA ACEH



Drs. Bustami
Pembina TK. I
NIP.19621130 198803 1 005



**PEMERINTAH KABUPATEN ACEH BESAR
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SMP NEGERI 1 MONTASIK**

Jln. Montasik-Indrapuri Km.2 Kec. MontasikKab. Aceh Besar, Kode Pos: 23362, Email: smpn1montasik@gmail.com, KP.23363

SURAT KETERANGAN

No. 422 / 264 / 2020


Kepala sekolah SMP Negeri 1 Montasik kecamatan Montasik Kabupaten Aceh Besar dengan ini menerangkan bahwa memberikan izin kepada :

Nama : Lia Maghfirah
NIM : 140503023
Semester/Jurusan : XIV / Ilmu Perpustakaan
Alamat Sekarang : Jalan Lambaro Angan, Desa Kampung Cot, kab. Aceh Besar

Sesuai dengan surat keputusan kementerian agama universitas Islam Negeri Ar Raniry Fakultas Adab dan Humaniora tanggal 09 September 2020 nomor 477/Un. 08/FAH.1/PP.00.9/09/2020 tentang izin Penelitian Mahasiswa. Dengan ini yang bersangkutan telah mengadakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul: **" Pengaruh Pemberian Penghargaan terhadap Motivasi Kerja Tenaga Perpustakaan Sekolah di Aceh"**

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Montasik, 27 Oktober 2020
Kepala Sekolah


Nazariana, S.Pd
NIP. 19720805 200003 2007

AR-RANIRY

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH PEMBERIAN PENGHARGAAN TERHADAP MOTIVASI KERJA
TENAGA PERPUSTAKAAN SEKOLAH DI ACEH

No.:.....

Assalamu'alaikum Wr. Wb,

Saya Lia Magfirah mahasiswa S1 Ilmu Perpustakaan dalam rangka penulisan skripsi Jurusan Ilmu Perpustakaan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry, maka dengan ini saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktunya sekitar 10-20 menit untuk berpartisipasi dalam mengisi kuesioner ini. Setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi penelitian ini, atas perhatian dan bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Petunjuk pengisian:

1. Isilah identitas Bapak/Ibu di tempat yang telah disediakan
2. Berilah tanda silang (✓) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu yang paling tepat.

SS : Sangat setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Nama sekolah :

Jenis kelamin :

DAFTAR PERTANYAAN

Variabel X Pemberian Penghargaan

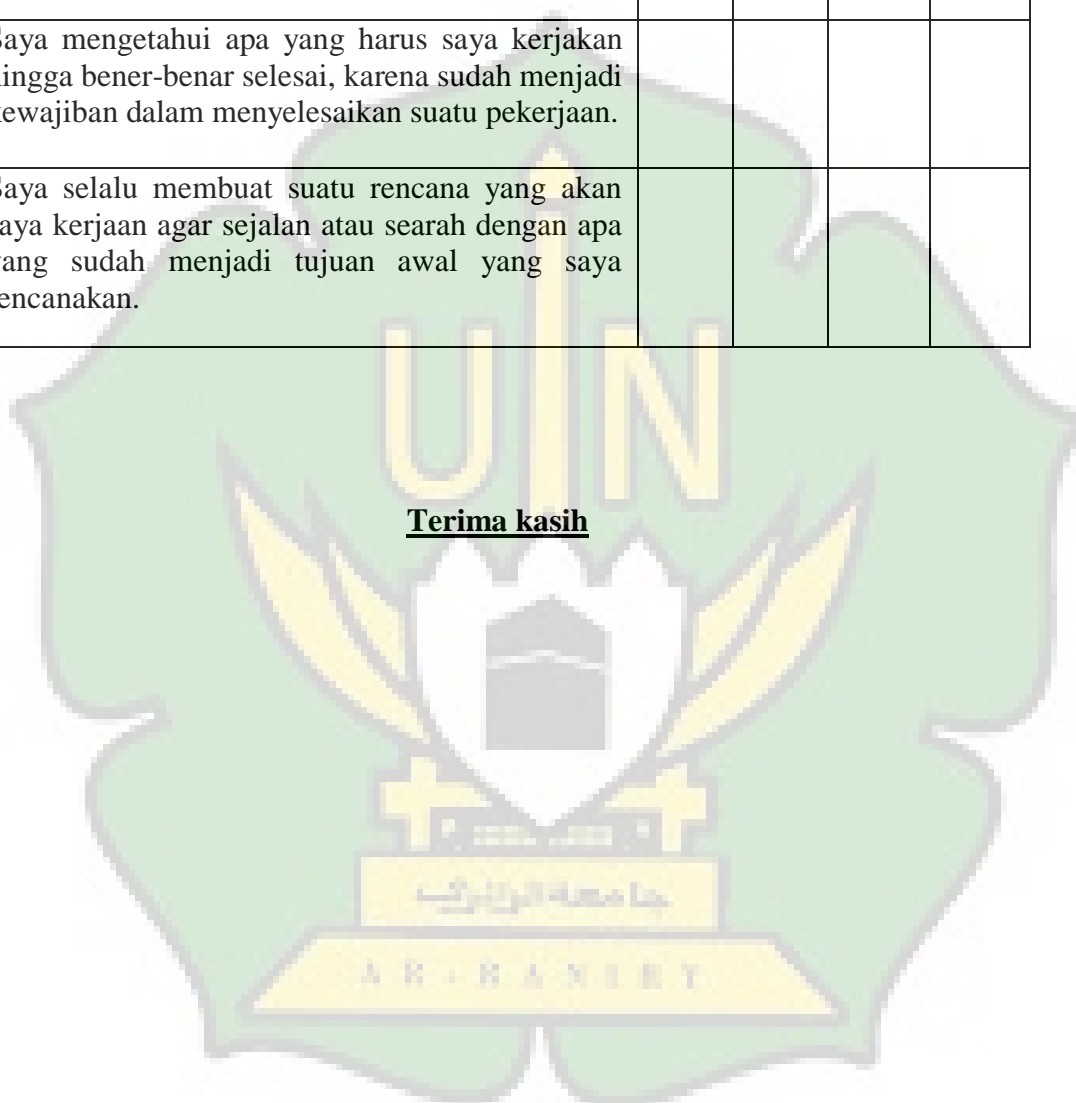
		Alternatif jawaban			
No	Penghargaan	SS	S	TS	STS
Penghargaan Intrinsik					
1	Setiap tugas yang diberikan saya selesaikan tepat waktu agar bisa mendapatkan penghargaan				
2	Saya tetap menyelesaikan tugas yang diberikan walaupun tugas tersebut sangat menantang				
3	Saya diberi kepercayaan untuk memutuskan suatu keputusan yang terkait dengan tupoksi saya walaupun tanpa ada pengawasan dari pihak sekolah ataupun dinas pendidikan				
4	Sekolah tidak pernah membatasi saya dalam pengembangan karier berdasarkan pengalaman kerja yang saya miliki				
Penghargaan Ektrinsik					
5	Saya bekerja untuk mendapatkan penghargaan finansial				
6	Saya bekerja untuk mendapatkan penghargaan non finansial				

Variabel Y Motivasi kerja

		Alternatif jawaban			
No	Motivasi kerja	SS	S	TS	STS
1	Dengan adanya penghargaan ataupun dalam bentuk bonus bisa menjadi daya dorong ataupun kemauan bagi saya untuk mengembangkan segenap bakat serta kemampuan yang saya miliki.				
2	Saya melakukan pekerjaan yang diberikan dengan senang hati dan suka rela untuk mencapai suatu tujuan				

3	Saya bekerja dengan menggunakan akal, fikiran serta kreatifitas sesuai kemampuan dan keahlian yang saya miliki dalam mengerjakan pekerjaan sehingga menghasilkan sebuah nilai yang baik dari pekerjaan saya				
4	Saya memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaan yang saya kerjakan hingga mencapai suatu tujuan atau hasil yang ingin di capai.				
5	Saya mengetahui apa yang harus saya kerjakan hingga benar-benar selesai, karena sudah menjadi kewajiban dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.				
6	Saya selalu membuat suatu rencana yang akan saya kerjakan agar sejalan atau searah dengan apa yang sudah menjadi tujuan awal yang saya rencanakan.				

Terima kasih



Pedoman Wawancara

1. Apakah dengan adanya penghargaan Anda dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu?
2. Apakah Anda tetap menyelesaikan tugas yang diberikan walaupun tugas tersebut sangat menantang?
3. Mengapa pihak sekolah memberikan kepercayaan kepada Anda untuk mengambil suatu keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan Anda?
4. Apakah sekolah pernah membatasi pekerjaan Anda dalam mengembangkan karier berdasarkan pengalaman yang Anda miliki?
5. Bagaimana tanggapan Anda tentang penghargaan dalam bentuk finansial?
6. Bagaimana tanggapan Anda tentang penghargaan dalam bentuk non finansial?
7. Apakah dengan adanya penghargaan dapat mendorong Anda untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik?
8. Apakah Anda melakukan pekerjaan Anda dengan paksaan atau suka rela?
9. Apakah pekerjaan yang Anda lakukan selama ini sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang Anda miliki?
10. Apakah selama ini dalam melakukan pekerjaan Anda memiliki kesadaran sendiri atau harus dengan adanya perintah dari sekolah?
11. Bagaimana menurut Anda tentang suatu pekerjaan yang diberikan apakah merupakan suatu kewajiban untuk Anda menyelesaikannya?

12. Bagaimana cara Anda dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan Anda?



Lampiran 6. Tabulasi Data Mentah Hasil Penelitian

SAMPEL	X1	X2	X3	X4	X5	X6	ST	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	ST
1	1	5	5	5	4	4	24	5	5	4	3	4	5	26
2	3	5	4	4	5	4	25	4	4	5	5	4	5	27
3	1	5	5	5	1	5	22	4	3	3	3	5	5	23
4	1	5	5	4	2	2	19	2	3	3	2	5	4	19
5	5	5	4	5	3	5	27	5	5	5	5	5	5	30
6	4	5	3	5	4	4	25	4	4	4	5	4	5	26
7	1	5	3	5	4	3	21	3	3	4	2	5	4	21
8	4	4	4	5	3	3	23	4	4	4	3	5	4	24
9	1	5	4	5	3	3	21	4	4	4	5	3	5	25
10	3	4	2	4	4	2	19	4	4	4	4	5	4	25
11	3	2	3	5	4	3	20	4	4	3	5	4	5	25
12	3	4	4	4	3	3	21	4	4	4	3	2	5	22



Lampiran 7. Hasil Uji Validitas X dan Y

1. Hasil Uji Validitas Variabel X (Pemberian Penghargaan)

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	ST
X1	Pearson Correlation	1	.963	.851	.800	.790	.892	.943
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15
X2	Pearson Correlation	.963	1	.793	.747	.692	.844	.896
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,004	,000	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15
X3	Pearson Correlation	.851	.793	1	.932	.891	.913	.959
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15
X4	Pearson Correlation	.800	.747	.932	1	.890	.864	.936
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000		,000	,000	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15
X5	Pearson Correlation	.790	.692	.891	.890	1	.855	.917
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,000	,000		,000	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15
X6	Pearson Correlation	.892	.844	.913	.864	.855	1	.954
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	15	15	15	15	15	15	15
ST	Pearson Correlation	.943	.896	.959	.936	.917	.954	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	15	15	15	15	15	15	15

2. Hasil Uji Validitas Variabel Y (Motivasi Kerja)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	ST
Y1	Pearson Correlation	1	,290	,606	,291	,234	,134	,582
	Sig. (2-tailed)		,295	,017	,293	,402	,633	,023
	N	15	15	15	15	15	15	15
Y2	Pearson Correlation	,290	1	,598	,312	,267	,458	,664
	Sig. (2-tailed)	,295		,019	,258	,337	,086	,007
	N	15	15	15	15	15	15	15
Y3	Pearson Correlation	,606	,598	1	,621	,482	,357	,838
	Sig. (2-tailed)	,017	,019		,013	,069	,192	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15
Y4	Pearson Correlation	,291	,312	,621	1	,521	,337	,733
	Sig. (2-tailed)	,293	,258	,013		,046	,220	,002
	N	15	15	15	15	15	15	15
Y5	Pearson Correlation	,234	,267	,482	,521	1	,542	,741
	Sig. (2-tailed)	,402	,337	,069	,046		,037	,002
	N	15	15	15	15	15	15	15
Y6	Pearson Correlation	,134	,458	,357	,337	,542	1	,690
	Sig. (2-tailed)	,633	,086	,192	,220	,037		,004
	N	15	15	15	15	15	15	15
ST	Pearson Correlation	,582	,664	,838	,733	,741	,690	1
	Sig. (2-tailed)	,023	,007	,000	,002	,002	,004	
	N	15	15	15	15	15	15	15

Lampiran 8. Hasil Uji Realibilitas Variabel X dan Y

1. Hasil Uji Realibilitas Variabel X

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	6

2. Hasil Uji Realibilitas Variabel Y

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.854	6

Lampiran 9. F Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161	199	216	225	230	234	237	239
2	18,51	19,00	19,16	19,25	19,30	19,33	19,35	19,37
3	10,13	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,89	8,85
4	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26	6,16	6,09	6,04
5	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,88	4,82
6	5,99	5,14	4,76	4,53	4,39	4,28	4,21	4,15
7	5,59	4,74	4,35	4,12	3,97	3,87	3,79	3,73
8	5,32	4,46	4,07	3,84	3,69	3,58	3,50	3,44
9	5,12	4,26	3,86	3,63	3,48	3,37	3,29	3,23
10	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07
11	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20	3,09	3,01	2,95
12	4,75	3,89	3,49	3,26	3,11	3,00	2,91	2,85
13	4,67	3,81	3,41	3,18	3,03	2,92	2,83	2,77
14	4,60	3,74	3,34	3,11	2,96	2,85	2,76	2,70
15	4,54	3,68	3,29	3,06	2,90	2,79	2,71	2,64
16	4,49	3,63	3,24	3,01	2,85	2,74	2,66	2,59
17	4,45	3,59	3,20	2,96	2,81	2,70	2,61	2,55
18	4,41	3,55	3,16	2,93	2,77	2,66	2,58	2,51
19	4,38	3,52	3,13	2,90	2,74	2,63	2,54	2,48
20	4,35	3,49	3,10	2,87	2,71	2,60	2,51	2,45

Lampiran 10. R Tabel

Tabel Nilai-nilai r Product Moment

N	Tarf Signifikansi		N	Tarf Signifikansi	
	5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	38	0,320	0,413
4	0,950	0,990	39	0,316	0,408
5	0,878	0,959	40	0,312	0,403
6	0,811	0,917	41	0,308	0,398
7	0,754	0,874	42	0,304	0,393
8	0,707	0,834	43	0,301	0,389
9	0,666	0,798	44	0,297	0,384
10	0,632	0,765	45	0,294	0,380
11	0,602	0,735	46	0,291	0,376
12	0,576	0,708	47	0,288	0,372
13	0,553	0,684	48	0,284	0,368
14	0,532	0,661	49	0,281	0,364
15	0,514	0,641	50	0,279	0,361
16	0,497	0,623	55	0,266	0,345
17	0,482	0,606	60	0,254	0,330
18	0,468	0,590	65	0,244	0,317
19	0,456	0,575	70	0,235	0,306
20	0,444	0,561	75	0,227	0,296
21	0,433	0,549	80	0,220	0,286
22	0,423	0,537	85	0,213	0,278
23	0,413	0,526	90	0,207	0,270
24	0,404	0,515	95	0,202	0,263
25	0,396	0,505	100	0,195	0,256
26	0,388	0,496	125	0,176	0,230
27	0,381	0,487	150	0,159	0,210
28	0,374	0,478	175	0,148	0,194
29	0,367	0,470	200	0,138	0,181
30	0,361	0,463	300	0,113	0,148
31	0,355	0,456	400	0,098	0,128
32	0,349	0,449	500	0,088	0,115
33	0,344	0,442	600	0,080	0,105
34	0,339	0,436	700	0,074	0,097
35	0,334	0,430	800	0,070	0,091
36	0,329	0,424	900	0,065	0,086
37	0,325	0,418	1000	0,062	0,081

Lampiran 11. T tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 - 100)

df	Pr	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001
		0,50	0,20	0,10	0,050	0,02	0,010	0,002
1	1	1	3,07768	6,31375	12,7062	31,82052	63,65674	318,3088
2	0,8165	1,88562	2,91999	4,30265	6,96456	9,92484	22,32712	
3	0,76489	1,63774	2,35336	3,18245	4,5407	5,84091	10,21453	
4	0,7407	1,53321	2,13185	2,77645	3,74695	4,60409	7,17318	
5	0,72669	1,47588	2,01505	2,57058	3,36493	4,03214	5,89343	
6	0,71756	1,43976	1,94318	2,44691	3,14267	3,70743	5,20763	
7	0,71114	1,41492	1,89458	2,36462	2,99795	3,49948	4,78529	
8	0,70639	1,39682	1,85955	2,306	2,89646	3,35539	4,50079	
9	0,70272	1,38303	1,83311	2,26216	2,82144	3,24984	4,29681	
10	0,69981	1,37218	1,81246	2,22814	2,76377	3,16927	4,1437	
11	0,69745	1,36343	1,79588	2,20099	2,71808	3,10581	4,0247	
12	0,69548	1,35622	1,78229	2,17881	2,681	3,05454	3,92963	
13	0,69383	1,35017	1,77093	2,16037	2,65031	3,01228	3,85198	
14	0,69242	1,34503	1,76131	2,14479	2,62449	2,97684	3,78739	
15	0,6912	1,34061	1,75305	2,13145	2,60248	2,94671	3,73283	
16	0,69013	1,33676	1,74588	2,11991	2,58349	2,92078	3,68615	
17	0,6892	1,33338	1,73961	2,10982	2,56693	2,89823	3,64577	
18	0,68836	1,33039	1,73406	2,10092	2,55238	2,87844	3,61048	
19	0,68762	1,32773	1,72913	2,09302	2,53948	2,86093	3,5794	
20	0,68695	1,32534	1,72472	2,08596	2,52798	2,84534	3,55181	
21	0,68635	1,32319	1,72074	2,07961	2,51765	2,83136	3,52715	
22	0,68581	1,32124	1,71714	2,07387	2,50832	2,81876	3,50499	
23	0,68531	1,31946	1,71387	2,06866	2,49987	2,80734	3,48496	
24	0,68485	1,31784	1,71088	2,0639	2,49216	2,79694	3,46678	
25	0,68443	1,31635	1,70814	2,05954	2,48511	2,78744	3,45019	
26	0,68404	1,31497	1,70562	2,05553	2,47863	2,77871	3,435	
27	0,68368	1,3137	1,70329	2,05183	2,47266	2,77068	3,42103	
28	0,68335	1,31253	1,70113	2,04841	2,46714	2,76326	3,40816	
29	0,68304	1,31143	1,69913	2,04523	2,46202	2,75639	3,39624	
30	0,68276	1,31042	1,69726	2,04227	2,45726	2,75	3,38518	
31	0,68249	1,30946	1,69552	2,03951	2,45282	2,74404	3,3749	
32	0,68223	1,30857	1,69389	2,03693	2,44868	2,73848	3,36531	
33	0,682	1,30774	1,69236	2,03452	2,44479	2,73328	3,35634	
34	0,68177	1,30695	1,69092	2,03224	2,44115	2,72839	3,34793	
35	0,68156	1,30621	1,68957	2,03011	2,43772	2,72381	3,34005	
36	0,68137	1,30551	1,6883	2,02809	2,43449	2,71948	3,33262	
37	0,68118	1,30485	1,68709	2,02619	2,43145	2,71541	3,32563	
38	0,681	1,30423	1,68595	2,02439	2,42857	2,71156	3,31903	
39	0,68083	1,30364	1,68488	2,02269	2,42584	2,70791	3,31279	
40	0,68067	1,30308	1,68385	2,02108	2,42326	2,70446	3,30688	
41	0,68052	1,30254	1,68288	2,01954	2,4208	2,70118	3,30127	
42	0,68038	1,30204	1,68195	2,01808	2,41847	2,69807	3,29595	

	43	0,68024	1,30155	1,68107	2,01669	2,41625	2,6951	3,29089
	44	0,68011	1,30109	1,68023	2,01537	2,41413	2,69228	3,28607
	45	0,67998	1,30065	1,67943	2,0141	2,41212	2,68959	3,28148
	46	0,67986	1,30023	1,67866	2,0129	2,41019	2,68701	3,2771
	47	0,67975	1,29982	1,67793	2,01174	2,40835	2,68456	3,27291
	48	0,67964	1,29944	1,67722	2,01063	2,40658	2,6822	3,26891
	49	0,67953	1,29907	1,67655	2,00958	2,40489	2,67995	3,26508

