

**PENGARUH RENCANA KERJA TERHADAP MOTIVASI PENGELOLA
PERPUSTAKAAN POLTEKES KEMENKES ACEH**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

Edi Yusanto

Mahasiswa Fakultas Adab dan Humaniora

Jurusan S1-Ilmu Perpustakaan

NIM : 531202861



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

2018 M/ 1439 H

**PENGARUH RENCANA KERJA TERHADAP MOTIVASI
PENGELOLA PERPUSTAKAAN POLTEKES KEMENKES ACEH**

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)
Dalam Ilmu Perpustakaan

Pada Hari/Tanggal :
Kamis, 01 Februari 2018

Panitia Ujian Munaqasyah

Ketua,



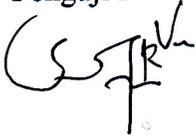
Ruslan, M.Si., M.LIS
NIP. 197701012006041004

Sekretaris,



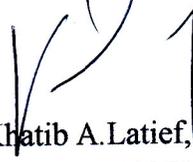
Nurrahmi, S.Pd.I., M.Pd
NIP. 197902222003122001

Penguji I



Suraiya S.Ag., M.pd
NIP. 197511022003122002

Penguji II



Drs. Khatib A. Latief, M.LIS
NIP. 196502111997031002

Mengetahui,

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




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

**PENGARUH RENCANA KERJA TERHADAP MOTIVASI PENGELOLA
PERPUSTAKAAN POLTEKES KEMENKES ACEH**

SKRIPSI

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

Diajukan Oleh:

Edi Yusanto

**Mahasiswa Fakultas Adab dan Humaniora
Jurusan S1 Ilmu Perpustakaan
NIM: 531202861**

Di setujui Oleh:

Pembimbing I



**Ruslan, M.Si., M.LIS
NIP. 197701012006041004**

Pembimbing II



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

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini:

Nama : Edi Yusanto
Nim : 531202861
Prodi/Jurusan : Adab Dan Humaniora/ S1-Ilmu Perpustakaan
Judul Skripsi : Pengaruh Rencana Kerja terhadap Motivasi Pengelola
Perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh

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

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banda Aceh, 18 Januari 2018

Yang Membuat Pernyataan,



Edi Yusanto

KATA PENGANTAR

Puji serta syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya. Shalawat dan salam penulis persembahkan keharibaan Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa manusia dari alam kegelapan ke alam yang terang benderang seperti yang dirasakan saat sekarang ini.

Dengan rahmat, taufik dan hidayah-Nya penulis telah menyelesaikan sebuah karya ilmiah yang berjudul **“Pengaruh Rencana Kerja terhadap Motivasi Kerja Pengelola Perpustakaan Poltekes Kemenkes Aceh”**.

Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan rasa terimakasih teristimewa sedalam-dalamnya kepada Ayahanda tercinta Saparuddin dan Almh. Nursani yang telah membesarkan dan memberi kasih sayang, semangat dan dukungan doa yang tak pernah henti-hentinya, sehingga penulis dapat menyelesaikan studi ini.

Terimakasih sebesar-besarnya penulis ucapkan kepada paman Dr. T. Misbah Lembong MA dan kepada bibi Siti Hawa S.Ag yang telah memberikan dukungan serta doa mereka lah penulis dapat menyelesaikan studi ini.

Rasa terimakasih juga penulis ucapkan kepada adik-adik tercinta Desiani, Ahmad Jaini, Joni Akbar, Helmiati, Jasniati, Muharianti Ulfa, Saripudin, serta seluruh keluarga lainnya, karena motivasi, dukungan dan doa mereka penulis dapat menyelesaikan studi ini.

Penulis juga mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Ruslan M.Si.,M.LIS, sebagai pembimbing pertama dan Ibu Nurrahmi, S.Pd.I.,M.Pd

selaku pembimbing kedua, yang telah membimbing dan mengarahkan penulis untuk menyelesaikan karya ilmiah ini. Ucapan terimakasih juga penulis ucapkan kepada Ibu Zubaidah M.Ed selaku Pembimbing Akademik yang telah membimbing penulis hingga menyelesaikan studi ini.

Ucapan terimakasih juga penulis ucapkan kepada Bapak Rektor UIN Ar-Raniry, Bapak Dekan, Pembantu Dekan, Ketua Jurusan dan Seluruh Staf Pengajar, karyawan/karyawati, pegawai dilingkungan Fakultas Adab UIN Ar-Raniry yang telah memberikan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan studi ini.

Terimakasih juga penulis ucapkan kepada Kepala Perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh Ibu Cut Ratna Dewi S.sos, dan seluruh karyawan/karyawati, pegawai dilingkungan Perpustakaan Poltekkes Kemenkes yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu telah membantu penulis dalam melakukan penelitian.

Terimakasih untuk teman-teman seangkatan Mukhlis, Jalil, M. Iqbal, Malik, Iskandar, Hijrah, Slamet, Al Ashab, Riki, M. Firdaus, Aulia, Khairi, Nelli, Fajri Rahmi, Radiani, Linda Wati, Rahmi dan teman-teman di Prodi S-1 IP 2012 Unit 1, Unit 2 serta Unit 3 yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari karya ini masih jauh dari sempurna, oleh karen itu kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan. Akhirnya penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat, dan kepada Allah SWT juga kita berserah diri. Aamiin.

Banda Aceh, 10 Januari 2018

Edi Yusanto

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR LAMPIRAN	vi
ABSTRAK	vii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kegunaan Penelitian.....	6
E. Penjelasan Istilah	7
BAB II. KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI	
A. Kajian Pustaka.....	10
B. Rencana Kerja.....	12
1. Pengertian Rencana Kerja.....	12
2. Dasar-dasar Rencana Kerja	13
3. Syarat-syarat Rencana Kerja	14
4. Jenis-jenis Rencana Kerja.....	16
5. Manfaat Rencana Kerja.....	17
C. Motivasi Kerja.....	18
1. Pengertian dan Konsep Motivasi Kerja	18
2. Metode dan alat Motivasi Kerja.....	26
3. Model-model Motivasi Kerja.....	27
D. Pengelola Perpustakaan.....	29
1. Pengertian Pengelola Perpustakaan	29
2. Tugas-tugas Pengelola Perpustakaan.....	31
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Rancangan Penelitian.....	32
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	32
C. Populasi dan Sampel.....	33
D. Hipotesis.....	34
E. Validitas dan Realibilitas Data.....	34
F. Teknik Pengumpulan Data.....	38
G. Teknik Analisis Data.....	40

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambar Umum Lokasi Penelitian	47
B. Hasil Penelitian.....	53
C. Pembahasan.	60

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	63
B. Saran.....	64

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Variabel, indikator dan bentuk data	40
Tabel 3.2 Contoh tabel analisis data angket.....	43
Tabel 4.1 Sarana perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh.....	50
Tabel 4.2 Struktur perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh.....	52
Tabel 4.3 Uji Validitas Variabel X (Rencana Kerja).....	53
Tabel 4.4 Uji Validitas Variabel Y (Motivasi Kerja).....	54
Tabel 4.5 Uji Reliabelitas.....	55
Tabel 4.6 Hasil Analisis Instrumen Angket Variabel X (Pengaruh Rencana Kerja dan Variabel Y (Motivasi Kerja Pengelola Perpustakaan) Pada Perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh.....	56
Tabel 4.7 Coefficients ^a	57
Tabel 4.8 ANOVA ^b	59
Tabel 4.9 Model Summary.....	59
Tabel 4.10 Interpretasi Angka Indeks Korelasi <i>Product Moment</i>	60

ABSTRAK

Skripsi ini berjudul, “Pengaruh Rencana Kerja Terhadap Motivasi Pengelola Perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rencana kerja terhadap motivasi pengelola perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan analisis regresi linear sederhana. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket dan dokumentasi yang diedarkan kepada 7 orang responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang searah dengan hasil indeksnya terletak antara 0,20 – 0,399. Ini berarti pengaruh keduanya tergolong rendah. Dari tabel bahwa df sebesar 5 pada taraf signifikan 5% diperoleh f_{tabel} 0,173 Ternyata f_{hitung} yang besarnya 0,412 jauh lebih besar daripada f_{tabel} . Karena $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka *hipotesis alternatif* diterima dan *hipotesis nol* ditolak. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengaruh rencana kerja (X) dan variabel motivasi pengelola perpustakaan (Y).

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perpustakaan sebagai pusat informasi dan pengetahuan memiliki peranan penting sebagai tempat pembelajaran seumur hidup (*long life education*) untuk masyarakat. Seiring perkembangan waktu dan teknologi, keberadaan perpustakaan bukan hanya terbatas pada ruangan atau gedung yang di dalamnya terdapat rak-rak yang berisi buku, tetapi telah menjadi institusi pengelola koleksi karya tulis, karya cetak, dan/atau karya rekam secara profesional dengan sistem yang baku guna memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, pelestarian, informasi, dan rekreasi para pemustaka.¹ Perpustakaan merupakan unit kerja yang mengelola informasi secara profesional untuk memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, informasi, rekreasi, dan pelestarian bagi masyarakat pemakainya. Perpustakaan telah berdiri dalam berbagai jenis dari perpustakaan desa sampai perpustakaan perguruan tinggi.

Perpustakaan perguruan tinggi adalah perpustakaan yang berada di suatu perguruan tinggi, baik berbentuk universitas akademi, sekolah tinggi, atau pun institut. Perpustakaan ini berfungsi melaksanakan Tri Dharma Perguruan tinggi, meliputi pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Biasanya, pengguna perpustakaan perguruan tinggi adalah masyarakat perguruan tinggi yang terdiri atas para staf pengajar (dosen), mahasiswa, peneliti dan mereka yang terlibat di dalam kegiatan akademik (*sivitas akademika*). Perpustakaan perguruan

¹Undang-Undang Republik Indonesia No 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan, (Jakarta : Perpustakaan Nasional RI, 2007)

tinggi sering disebut “research library” atau perpustakaan penelitian karena memang fungsi utamanya untuk sarana meneliti, dan merupakan salah satu kegiatan utama di perpustakaan perguruan tinggi.²

Dalam perpustakaan perguruan tinggi, kualitas pelayanan sangat ditentukan oleh manajemen pengelola perpustakaan perguruan tinggi. Makadalam hal ini, pengelola perpustakaan memerlukan suatu acuan untuk mengatur dan mengontrol semua aktivitas yang terjadi pada perpustakaan perguruan tinggi tersebut. Oleh karena itu, setiap perpustakaan perguruan tinggi hendaknya memiliki rencana kerja yang terstruktur dengan baik, untuk menunjang kelancaran operasional didalam perpustakaan perguruan tinggi.

Pengelola perpustakaan memiliki peranan strategis dalam mengatur tata layanan dan aspek-aspek kerja di perpustakaan. Salah satunya penyusunan rencana kerja yang dilakukan oleh pengelola perpustakaan sebagai penanggung jawab perpustakaan atau kepala perpustakaan sekaligus sebagai pengawas dalam menjalankan rencana yang telah disusun. Perencanaan berfungsi sebagai penetapan standar dalam pengawasan kualitas yang harus dicapai oleh organisasi dan diawasi pelaksanaannya. Dalam perencanaan, perpustakaan menentukan tujuan dan rencana-rencana untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam pengawasan, perpustakaan berusaha membandingkan antara tujuan yang telah ditetapkan dengan realita di lapangan, dan mengevaluasi penyimpangan-penyimpangan yang mungkin terjadi, sehingga bisa mengambil tindakan-tindakan yang diperlukan untuk memperbaiki kinerja perpustakaan.

²Sutarno NS, *Perpustakaan dan Masyarakat*,(Jakarta : Sagung Seto, 2006), hlm. 46.

Rencana kerja adalah hasil proses perencanaan berupa daftar ketetapan tentang langkah tindakan pada masa depan menyangkut kegiatan apa, siapa pelaksananya, di mana, kapan jadwalnya dan berapa sumber daya yang akan digunakan, serta berbagai keterangan mengenai tolak ukurnya, dalam rangka mencapai hasil. Rencana digunakan manajemen untuk pedoman pengarahan kegiatan dan juga sebagai titik tolak proses pengendalian.³

Adanya rencana kerja yang terstruktur dengan baik, maka pengendalian dan tujuan yang akan dicapai dalam suatu perpustakaan perguruan tinggi dapat berjalan dengan baik. Oleh sebab itu, pengelola perpustakaan harus memiliki motivasi kerja yang baik sehingga kegiatan pokok perpustakaan dapat berjalan dengan semestinya. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, motivasi adalah dorongan yang timbul dari diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan sesuatu tindakan dengan tujuan tertentu atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaknya.⁴

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Pada dasarnya, manusia selalu menginginkan hal yang baik, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang, jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung

³Adisaputro Gunawan, *Manajemen Pemasaran : analisis untuk perencanaan strategipemasaran*, (STIM YKPN : Yogyakarta, 2010), hlm. 89.

⁴Kamus Besar Bahasa Indonesia, *Kamus Bahasa Indonesia*, (Jakarta : PusatBahasa, 2008), hlm. 90.

meningkatkan motivasi kerjanya.⁵ Motivasi kerja diartikan sebagai keadaan dalam diri individu yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.⁶ Berdasarkan definisi dari para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan atau keinginan untuk melakukan sesuatu yang diarahkan pada perilaku yang melibatkan diri dengan pekerjaan.

Motivasi kerja di perpustakaan berhubungan dengan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang dapat diperoleh melalui pendidikan formal maupun pelatihan kepustakawanan. Ketertarikan seseorang untuk melakukan sesuatu harus sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan. Kemampuan tersebut akan mempengaruhi kepuasan kerja dan prestasi yang pada akhirnya akan membuat pustakawan memiliki keinginan untuk tetap bekerja di perpustakaan tersebut.

Perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh merupakan perpustakaan perguruan tinggi yang berfungsi menyediakan dan menyebarluaskan informasi guna membantu perguruan tinggi tersebut mencapai Tri Dharma Perguruan Tinggi (pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat). Perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh mempunyai pustakawan sebanyak 8 orang yang bertugas mengelola perpustakaan. Para pustakawan tersebut mempunyai jabatan dan tugas masing-masing yang harus dikerjakan setiap harinya, untuk memudahkan melakukan pekerjaan tersebut pustakawan membuat rencana kerja yang disusun oleh kepala perpustakaan.

⁵J. Winardi, *Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), hlm. 26.

⁶John Adair, *Menjadi Pemimpin Eksekutif*, (Jakarta : Pustaka Pressindo, 1984), hlm. 177.

Berdasarkan penelitian awal, penulis telah melihat semangat kerja pengelola perpustakaan di perpustakaan poltekkes Kemenkes Aceh. Semangat kerja pengelola perpustakaan poltekkes Kemenkes Aceh tersebut terlihat dari absensi kehadiran serta dalam melayani pemustakanya. Pengelola perpustakaan tersebut akan memberikan yang terbaik untuk perpustakaan poltekkes Kemenkes Aceh agar tetap eksis dan bisa dimanfaatkan oleh para pemustaka atau mahasiswa/i poltekkes Kemenkes Aceh.

Alasan penulis mengambil perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh karena penulis telah melihat semangat kerja yang dilakukan oleh pengelola perpustakaan poltekkes Kemenkes Aceh tersebut dikarenakan mereka mempunyai dorongan dalam diri sendiri untuk melakukan tugas dengan sepenuh hati tanpa mengenal lelah.⁷Dorongan pengelola perpustakaan untuk melakukan tugasnya dengan baik tidak mungkin muncul dengan sendirinya tanpa ada faktor lain, maka perlu dilakukan penelitian lebih dalam untuk mengetahui faktor pendorongnya.

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema rencana kerja terhadap motivasi pengelola perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh dengan judul“**Pengaruh Rencana Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pengelola Perpustakaa Poltekes Kemenkes Aceh**”.

⁷ Wawancara dengan Cut Ratna Dewi S.sos, Kepala Perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh (tanggal 14 november 2016)

B. Rumusan Masalah

Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah rencana kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pengelola perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh rencana kerja terhadap motivasi kerja pengelola perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh.

D. Kegunaan Penelitian

a. Secara Teoritis

1. Dapat memberikan sumbangan pemikiran atau ide tentang rencana kerja dan hubungannya dengan motivasi kerja pengelola perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh.
2. Dapat menambah bahan rujukan untuk penelitian dalam hal pengaruh rencana kerja terhadap motivasi kerja pengelola perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh.

b. Secara Praktis

1. Dapat menjadi masukan yang berguna untuk para pengelola perpustakaan mengenai hal rencana kerja dan motivasi kerja pengelola perpustakaan.

2. Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi landasan untuk penelitian selanjutnya khususnya mengenai rencana kerja dan motivasi kerja pengelola perpustakaan.

E. Penjelasan Istilah

1. Pengaruh Rencana Kerja

Pengertian pengaruh dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah daya yang ada atau timbul dari suatu, orang, benda dan sebagainya yang berkuasa atau yang berkekuatan dan sebagainya.⁸Rencana kerja adalah hasil proses perencanaan berupa daftar ketetapan tentang langkah tindakan pada masa depan menyangkut kegiatan apa, siapa pelaksananya, di mana, kapan jadwalnya dan berapa sumber daya yang akan digunakan, serta berbagai keterangan mengenai tolak ukurnya, dalam rangka mencapai hasil. Rencana digunakan manajemen untuk pedoman pengarahan kegiatan dan juga sebagai titik tolak proses pengendalian.⁹Dalam penelitian ini pengaruh rencana kerja yang penulis maksud ialah daya yang timbul dari rencana kerja yang direncanakan oleh pengelola perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh yang telah disusun oleh kepala perpustakaan tersebut.

⁸Team pustaka phonix, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Baru* (Jakarta: Pustaka Phonix, 2007), 657.

⁹Adisaputro Gunawan, *Manajemen Pemasaran : analisis untuk perencanaan strategi pemasaran*, (STIM YKPN : Yogyakarta, 2010), hlm. 89.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain atasan, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan.¹⁰ Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.¹¹ Motivasi kerja dalam penelitian ini adalah dorongan atau semangat kerja bagi pengelola perpustakaan Potekkes Kemenkes Aceh.

3. Pengelola Perpustakaan

Menurut kamus besar bahasa Indonesia “pengelola” adalah orang yang mengelola.¹² Ada pun pengelola yang dimaksud dalam penelitian ini adalah orang yang mengelola perpustakaan perguruan tinggi.

Secara definitif, pengelola perpustakaan perguruan tinggi berarti orang yang mengelola perpustakaan perguruan tinggi dengan mengerahkan segenap usaha dalam pengkoordinasian segala bentuk kegiatan yang

¹⁰Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Pustaka Setia, 2006), hlm. 282.

¹¹Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, (Jakarta : Bumi Aksara, 2005), hlm. 143.

¹² Kamus Besar Bahasa Indonesia Kontemporer, Edisi ke 3, (Jakarta : Balai Pustaka, 1995), hlm. 694.

berhubungan dengan penyelenggaraan perpustakaan perguruan tinggi.¹³

Dalam penelitian ini yang dimaksud pengelola perpustakaan perguruan tinggi ialah seluruh staf atau karyawan yang mengelola perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh.

¹³Yuliati, *Pengaruh Dwi fungsi Pengelola Perpustakaan Terhadap Efektifitas Pelayanan Perpustakaan Di Perpustakaan MAN 3 RUKOH BANDA ACEH*, (Banda Aceh : Fakultas Adab dan Humaniora, 2012), hlm. 6.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORITIS

A. Kajian Pustaka

Berdasarkan beberapa literatur yang penulis telusuri, ada beberapa penelitian yang sejenis yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Meskipun pada penelitian tersebut memiliki kemiripan dengan penelitian yang penulis lakukan, namun terdapat perbedaan-perbedaan dalam hal variabel, subjek penelitian, metode yang digunakan untuk meneliti, tempat serta waktu penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Fannaninur mengenai Hubungan motivasi kerja dengan kinerja pustakawan pada UPT Perpustakaan Unsyiah Banda Aceh. Tujuannya adalah untuk mengetahui hubungan antara motivasi dengan kinerja pustakawan pada UPT. Perpustakaan Universitas Syiah Kuala Banda Aceh. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, terbukti bahwa hipotesis kerja (H_a) terbukti bahwa terdapat hubungan yang erat antara motivasi kerja dengan kinerja pustakawan dimana hasil hitungannya dengan menggunakan rumus korelasi product moment koefisien korelasi (r_{xy}) adalah 0,99¹.

Selanjutnya penelitian Prihartinahyang berjudul Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008 terhadap Motivasi Kerja Pustakawan di Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh. Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah apakah penerapan sistem manajemen mutu ISO 9001:2008 memberi pengaruh terhadap motivasi kerja pustakawan di Badan Arsip dan Perpustakaan

¹Fannaninur, "Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pustakawan pada UPT Perpustakaan UNSYIAH BANDA ACEH," (Banda Aceh : Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry, 2012)

Aceh. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat kuat antara penerapan sistem manajemen mutu ISO 9001:2008 terhadap motivasi kerja pustakawan di Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh. Hal ini dibuktikan dengan besarnya harga F hitung dibanding dengan harga F tabel untuk taraf kesalahan 5% dengan $n=23-2=21$ diperoleh $F \text{ tabel} = 0,433^2$.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian diatas adalah seluruhnya membahas masalah motivasi kerja di perpustakaan, tetapi masing-masing penelitian mempunyai fokus penelitian yang berbeda. Penelitian oleh Fannaninur menitikberatkan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja pustakawan pada UPT Perpustakaan Unsyiah Banda Aceh dengan metode penelitian kuantitatif dan teknik analisis data menggunakan korelasi *Product Moment*. Penelitian oleh Prihartinah membicarakan tentang penerapan sistem manajemen mutu ISO 9001:2008 dan pengaruhnya dengan motivasi kerja pustakawan di Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan teknik analisis data menggunakan *Regresi Linear Sederhana*. Fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh rencana kerja terhadap motivasi pengelola perpustakaan penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan teknik analisis data yang digunakan *Statistik Deskriptif*.

²Prihartinah, *Pengaruh penerapan sistem manajemen mutu ISO 9001: 2008 terhadap motivasi kerja pustakawan di badan arsip dan perpustakaan aceh*, (Banda Aceh : Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry, 2016)

B. Rencana Kerja

1. Pengertian Rencana Kerja

Perencanaan adalah keseluruhan proses pemikiran dan penentuan secara matang dari pada hal-hal yang akan dikerjakan di masa yang akan datang dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan.³ Rencana kerja adalah hasil proses perencanaan berupa daftar ketetapan tentang langkah tindakan pada masa depan menyangkut kegiatan apa, siapa pelaksananya, di mana, kapan jadwalnya dan berapa sumber daya yang akan digunakan, serta berbagai keterangan mengenai tolak ukurnya, dalam rangka mencapai hasil. Rencana digunakan manajemen untuk pedoman pengarahan kegiatan dan juga sebagai titik tolak proses pengendalian⁴.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rencana kerja ialah daftar ketetapan tentang sebuah kegiatan yang direncanakan oleh suatu organisasi atau perpustakaan seperti kegiatan sirkulasi, pelayanan, pengadaan dan lain sebagainya. kegiatan ini disusun oleh pemimpin atau kepala organisasi atau perpustakaan. Dalam perpustakaan rencana kerja merupakan langkah awal dalam melakukan kegiatan yang ada diperpustakaan yaitu meliputi pengadaan koleksi, memelihara koleksi, menyimpan koleksi, melayani pemustaka dan lain sebagainya.

³A.W. Widjaja, *Perencanaan Sebagai Fungsi Manajemen*, (Jakarta:Bina Aksara, 1987) hlm. 32.

⁴Adisaputro Gunawan, *Manajemen Pemasaran : Analisis untuk Perencanaan Strategi Pemasaran*, (STIM YKPN : Yogyakarta, 2010), hlm. 89.

2. Dasar-dasar Rencana Kerja

Perencanaan pada dasarnya merupakan proses penetapan tujuan dan sasaran serta penetapan cara pencapaian tujuan dan sasaran itu. Perencanaan harus mencakup kegiatan untuk menentukan apa yang akan dicapai (tujuan dan sasarannya), mengapa harus dicapai (alasan), bagaimana mencapainya (cara, teknik, metode atau prosedur), siapa yang akan melakukannya (orang, pembagian kerja), dimana melakukannya (tempat), dan kapan harus tercapai (waktu). Perencanaan menghasilkan suatu peta yang menunjukkan arah yang perlu ditempuh dan upaya yang perlu dilakukan untuk menempuhnya.

Dalam membuat sebuah perencanaan atau rencana kerja ada 5 dasar yang perlu di perhatikan agar rencana kerja yang dibuat lebih mudah dilakukan dan mengawasinya. Adapaun kelima dasar rencana kerja tersebut ialah :

1. Identifikasi tujuan umum

Tujuan adalah pernyataan tentang hasil yang ingin dicapai melalui kegiatan yang perlu dilakukan.⁵

2. Menetapkan sasaran

Sasaran hendaknya dapat disusun secara kuantitatif agar tingkat keberhasilannya dapat diukur secara objektif.

3. Menyusun rencana pelaksanaan

Rencana pelaksanaan adalah uraian tentang cara pencapaian tujuan. Terdapat tiga kegiatan utama yang perlu diperhatikan dalam

⁵Agus Dharma, *Manajemen Supervisi : Petunjuk Praktis bagi para supervisor*, Edisi revisi, (Jakarta : RajaGrafindo Persada, 2004), hlm. 41

menyusun rencana pelaksanaan, yaitu mengidentifikasi langkah-langkah kegiatan seperti pengadaan, pelayanan dan pengolahan, mengalokasi sumber daya, dan menyusun jadwal kegiatan.

4. Menetapkan spesifikasi standar pengendalian

Dengan adanya spesifikasi standar pengendalian, anda memiliki alat untuk memantau pelaksanaan rencana agar tetap dalam arah yang telah direncanakan. Upaya dalam menetapkan spesifikasi ini meliputi hal-hal berikut :

- a. Penetapan kriteria keberhasilan pencapaian tujuan dan proses pelaksanaan yang dapat diterima.
- b. Penentuan indikator lain yang mencerminkan arah pencapaian tujuan.
- c. Penetapan tindakan darurat atau alternatif rencana sebagai usaha antisipasi penanggulangan masalah yang mungkin timbul pada waktu pelaksanaan rencana.

5. Meninjau ulang rencana pelaksanaan

Rencana pelaksanaan ditinjau kembali dan dibandingkan dengan sasaran yang telah ditetapkan⁶.

3. Syarat-syarat rencana kerja

Berikut ini adalah beberapa syarat-syarat perencanaan atau rencana kerja menurut Wilson diantaranya adalah :

1. Logis dan masuk akal. Rencana yang dibuat harus bisa dikerjakan baik dengan menggunakan alat maupun dengan tangan kosong.

⁶Agus Dharma, *Manajemen Supervisi : Petunjuk Praktis bagi para supervisor*, Edisi revisi, (Jakarta : RajaGrafindo Persada, 2004), hlm. 44.

2. Realistik atau nyata bukan imajinasi atau khayalan, maksudnya rencana yang dibuat masih bisa dijangkau oleh tangan manusia bukan seperti banyang-banyangan semata tetapi riil adanya.
3. Sederhana tidak berlebihan. Rencana yang dibuat janganlah terlalu tinggi atau berlebihan karena itu membuat rencana yang dibuat tidak mungkin bisa terlaksana tetapi buatlah rencana yang bisa terlaksana dengan baik.
4. Sistematis dan ilmiah. Rencana yang dibuat haruslah beraturan agar lebih mudah dilaksanakan dan mudah mengontrol dan mengawasinya.
5. Obyektif. Rencana yang dibuat harus ada pola dan tujuannya.
6. Fleksibel. Rencana tersebut jangan berfokus pada satu cara saja tetapi kalau memang ada cara yang lebih baik lagi harus dipertimbangkan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.
7. Bermanfaat. Rencana tersebut bermanfaat bagi organisasi atau pun lembaga itu sendiri dan juga kepada masyarakat sekelilingnya.
8. Optimasi dan efisiensi. Rencana tersebut haruslah mudah dilaksanakan tidak terlalu memberatkan bagi para pekerjanya dan hasilnya juga memuaskan.⁷

⁷Agus Dharma, *Manajemen Prestasi Kerja : Pedoman Praktis untuk para Penyelia untuk meningkatkan prestasi kerja*, (Jakarta : Rajawali Pers, 1991), hlm. 56

4. Jenis-jenis Rencana Kerja

Menurut Heckert dan Willson yang diterjemahkan oleh Gunawan Hutauruk jenis perencanaan dapat dibedakan menjadi :

1. Perencanaan Strategis

Perencanaan strategis merupakan rencana jangka panjang (lebih dari 5 tahun) untuk mencapai tujuan strategis. Fokus perencanaan ini adalah organisasi secara keseluruhan. Rencana strategis dapat dilihat sebagai rencana secara umum yang menggambarkan alokasi sumberdaya, prioritas, dan langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan strategis.

2. Perencanaan Taktis

Perencanaan taktis ditujukan untuk mencapai tujuan taktis, yaitu untuk melaksanakan bagian tertentu dari rencana strategis. Rencana ini mempunyai jangka waktu yang lebih pendek (1-5 tahun) dibandingkan dengan rencana strategis. Perencanaan taktis biasanya di buat oleh manajemen puncak dan manajemen menengah.⁸

5. Manfaat Rencana Kerja

Menurut Gunawan Adisaputro rencana kerja dapat memberikan beberapa manfaat diantaranya :

⁸Agus Dharma, *Manajemen Prestasi Kerja : pedoman praktis untuk para pnyelia untuk meningkatkan prestasi kerja*, (Jakarta : Rajawali Pers, 1991), hlm. 61

1. Rencana kerja sebagai pengarah untuk meraih atau mendapatkan sesuatu secara lebih terkoordinasi.
2. Rencana kerja meminimalisasi ketidakpastian, karena pada dasarnya di dunia ini tidak ada yang tidak mengalami perubahan. Perubahan-perubahan yang terjadi membawa ketidakpastian bagi organisasi atau perusahaan.
3. Rencana kerja meminimalisasi pemborosan sumber daya, setiap organisasi atau perusahaan pasti membutuhkan sumber daya. Dengan adanya rencana kerja sebuah organisasi atau perusahaan diawal melakukan rencana kerja melalui penggunaan sumber daya. Sehingga diharapkan tidak terjadi pemborosan dalam hal penggunaan sumber daya yang ada sehingga organisasi tersebut, bisa meningkatkan efisiensinya.
4. Rencana kerja sebagai penetapan standar dalam pengawasan kualitas yang harus dicapai oleh organisasi dan diawasi pelaksanaannya, dalam fungsi pengawasan manajemen. Dalam rencana kerja, perusahaan menentukan tujuan dan rencana-rencana untuk mencapai tujuan tersebut⁹.

⁹Adisaputro Gunawan, *Manajemen Pemasaran : analisis untuk perencangan strategi pemasaran*, (STIM YKPN : Yogyakarta, 2010), hlm. 309.

C. Motivasi Kerja

1. Pengertian dan Konsep motivasi kerja

a. Pengertian motivasi kerja

Motif atau motivasi berasal dari kata latin “*moreve*” yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Ada banyak pengertian motivasi menurut para ahli antara lain sebagai berikut :

Motivasi menurut Terry G adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang mendorongnya untuk melakukan perbuatan-perbuatan (prilaku).

Sedangkan menurut Hasibuan merumuskan motivasi adalah suatu perangsang keinginan (want) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Hasibuan menambahkan setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai¹⁰.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan pada diri seseorang atau semangat kerja yang dilakukan oleh seseorang¹¹. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan seseorang melakukan suatu pekerjaan atau semangat kerja.

¹⁰Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2009), hlm. 115.

¹¹M. Manullang, *Management Personalialia*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 1981), hlm. 147.

b. Konsep Motivasi Kerja

Banyak para ahli dari berbagai disiplin ilmu merumuskan konsep motivasi atau teori tentang motivasi, dibawah ini penulis kemukakan beberapa konsep sebagai dasar motivasi kerja.

1. Teori McClelland

Menurut McClelland mengatakan bahwa dalam diri manusia ada dua motivasi atau motif, yakni motif primer atau motif yang tidak dipelajari, dan motif sekunder atau motif yang dipelajari melalui pengalaman serta interaksi dengan orang lain. Motif primer atau motif yang tidak dipelajari ini secara alamiah timbul pada setiap manusia secara biologis, motif ini mendorong seseorang untuk terpenuhinya kebutuhan biologisnya misalnya makan, minum, seks, dan kebutuhan-kebutuhan lainnya.

Sedangkan motif sekunder adalah motif yang ditimbulkan karena dorongan dari luar akibat interaksi dengan orang lain atau interaksi sosial. Selanjutnya motif ini oleh Clelland yang membedakan menjadi 3 motif yakni :

a. Motif untuk berprestasi/need for achievement

Motif berprestasi adalah dorongan untuk sukses dalam situasi kompetisi yang didasarkan kepada ukuran

“keunggulan” dibanding dengan standar atau pun orang lain¹².

b. Motif untuk berafiliasi/need for affiliation

Manusia adalah makhluk sosial, oleh sebab itu manusia menjadi bermakna dalam berinteraksinya dengan manusia yang lain (sosial).

c. Motif untuk berkuasa/need for power

Manusia mempunyai kecenderungan untuk mempengaruhi dan menguasai orang lain, baik dalam kelompok sosial kecil maupun kelompok sosial besar. Motif berkuasa ini adalah berusaha mengarahkan perilaku seseorang untuk mencapai kepuasan dengan jalan mengontrol atau menguasai orang lain¹³.

2. Teori McGregor

Berdasarkan penelitiannya, McGregor menyimpulkan teori motivasi itu dalam teori X dan Y. Teori ini didasarkan pada pandangan konvensional atau klasik (teori X) dan pandangan baru atau modern (teori Y). Teori X yang bertolak dari pandangan klasik ini didasarkan anggapan bahwa :

- a. Pada umumnya manusia itu tidak senang bekerja.
- b. Pada umumnya manusia cenderung sedikit mungkin melakukan aktivitas atau bekerja.
- c. Pada umumnya manusia kurang berambisis.

¹²Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber. . .* , hlm. 116.

¹³Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber. . .* , hlm. 117.

- d. Pada umumnya manusia kurang senang apabila diberi tanggung jawab, melainkan suka diatur dan diarahkan.
- e. Pada umumnya manusia bersifat egois dan kurang acuh terhadap organisasi. Oleh karena itu, dalam melakukan pekerjaan harus diawasi dengan ketat dan harus dipaksa untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Sedangkan teori Y bertumpu pada pandangan atau pendekatan baru ini didasarkan anggapan bahwa :

- a. Pada dasarnya manusia itu tidak pasif, tetapi aktif.
- b. Pada dasarnya manusia itu tidak malas bekerja, tetapi suka bekerja.
- c. Pada umumnya manusia dapat berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya.
- d. Pada umumnya manusia selalu berusaha untuk mencapai sasaran atau tujuan organisasi.
- e. Pada umumnya manusia itu selalu mengembangkan diri untuk mencapai tujuan atau sasaran¹⁴.

3. Teori Herzberg

Frederick Herzberg adalah seorang ahli psikologi dari Universitas Cleveland, Amerika Serikat. Pada tahun 1950 telah mengembangkan teori motivasi “Dua Faktor” menurut teori ini, ada dua faktor yang mempengaruhi seseorang dalam melakukan tugas atau pekerjaannya, yakni :

1. Faktor-faktor penyebab kepuasan (satisfierr) atau faktor motivasional. Faktor penyebab kepuasan ini menyangkut kebutuhan psikologis seseorang, yang meliputi serangkaian kondisi instrinsik. Apabila kepuasan kerja dicapai dalam pekerjaan, maka akan menggerakkan tingkat motivasi yang

¹⁴Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber. . .* , hlm. 118.

kuat bagi seorang pekerja, dan akhirnya dapat menghasilkan kinerja yang tinggi. Faktor motivasional (kepuasan) ini mencakup antara lain :

- a. Prestasi/achivement
 - b. Penghargaan/recognition
 - c. Tanggung jawab/responsibility
 - d. Kesempatan untuk maju/posibility of growth
 - e. Pekerjaan itu sendiri/work
2. Faktor-faktor ketidakpuasan/dissatisfaction atau faktor higiene. Faktor-faktor ini menyangkut kebutuhan akan pemeliharaan atau *maintenance* faktoryang merupakan hakikat manusia yang ingin memproleh kesehatan badaniah. Hilangnya faktor-faktor ini akan menimbulkan ketidakpuasan bekerja/dissatisfaction. Faktor higienes yang menimbulkan ketidakpuasan kerja ini antara lain :
- a. Kondisi kerja fisik/physical enviroment
 - b. Hubungan interpersonal/interpersonal relationship
 - c. Kebijakan dan administrasi perusahaan/company and administration policy
 - d. Pengawasan/supervision
 - e. Gaji/salary
 - f. Keamanan kerja/job security.

Dari teori Hezberg ini dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa :

1. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan atau memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya adalah kelompok faktor-faktor motivasional (satisfiers).
2. Perbaikan gaji, kondisi kerja, kebijakan organisasi dan administrasi tidak akan menimbulkan kepuasan melainkan akan menimbulkan ketidakpuasan. Sedangkan faktor yang menimbulkan kepuasan adalah hasil kerja itu sendiri.
3. Perbaikan faktor higiene kurang dapat mempengaruhi terhadap sikap kerja yang positif.¹⁵
4. Teori Maslow

Maslow, seorang ahli psikologi telah mengembangkan teori motivasi ini sejak tahun 1943. Maslow melanjutkan teori Elton Mayo (1880-1949), berdasarkan pada kebutuhan manusia yang dibedakan antara kebutuhan biologis dan kebutuhan psikologis, atau disebut kebutuhan materiil (biologis) dan kebutuhan non materiil (psikologis).¹⁶

Menurut Maslow teori tingkat kebutuhan ada 5 bagian yaitu sebagai berikut :

a. Kebutuhan Fisiologis

Menurut Maslow, kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan untuk mempertahankan hidup, oleh sebab itu sangat pokok. Kebutuhan ini sangat vital bagi manusia, yakni sandang, pangan dan papan (pakaian, makanan, dan perumahan). Apabila kebutuhan ini secara relatif terpenuhi, maka kebutuhan

¹⁵Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber. . .* , hlm. 119.

¹⁶Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber. . .* , hlm. 120.

yang lain seperti rasa aman, kebutuhan untuk diakui oleh orang lain akan menyusul untuk dipenuhi. Maslow menekankan bahwa ketika kebutuhan itu muncul pada seseorang, maka berarti hal tersebut merupakan dorongan dan pengaruh untuk terwujudnya perilaku.

b. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan rasa aman mempunyai bentangan yang sangat luas, mulai dari rasa aman dari ancaman alam, misalnya hujan, rasa aman dari orang jahat atau pencuri, rasa aman dari masalah kesehatan atau bebas dari penyakit, sampai dengan rasa aman dari ancaman dikeluarkan dari pekerjaan. Selain itu karyawan juga membutuhkan perlindungan kesehatan dengan asuransi dan jaminan kesejahteraan apabila sudah pensiun atau mengalami putus pekerjaan dan sebagainya.

c. Kebutuhan sosialisasi atau afiliasi dengan orang lain

Kebutuhan untuk berafiliasi atau bersosialisasi dengan orang lain dapat dapat diwujudkan melalui keikutsertaan seseorang dalam suatu organisasi atau perkumpulan-perkumpulan tertentu.¹⁷ Kebutuhan berafiliasi dengan orang lain pada dasarnya agar dirinya diterima oleh orang lain, seorang karyawan yang telah melewati pemenuhan kebutuhan psikologisnya dan kebutuhan keamanannya, maka karyawan ini dapat meningkatkan kebutuhan akan afiliasi dengan orang lain.

Oleh karena manusia sebagai makhluk sosial, sudah barang tentu dalam mewujudkan dirinya sebagai makhluk sosial tersebut, manusia membutuhkan atau menginginkan kebutuhan-kebutuhan sosial yang antara lain terdiri dari :

1. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia hidup.
2. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap orang merasa dirinya penting. serendah-rendahnya jabatan atau pekerjaan yang dipunyai, ia merasa penting dan perlu dihormati oleh orang lain.
3. Kebutuhan akan perasaan “kemajuan” dan tidak seorang pun yang menyukai kegagalan dalam tugas atau pekerjaan apa pun.

¹⁷Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber. . .* , hlm. 122.

4. Kebutuhan akan perasaan “ikut serta” atau berpartisipasi. Setiap orang akan merasa senang jika ia diikuti-sertakan dalam berbagai kegiatan perusahaan atau organisasi.
- d. Kebutuhan akan penghargaan
Kebutuhan penghargaan ini adalah kebutuhan “prestise” dan kebutuhan ini bukan monopoli bagi pejabat atau pimpinan perusahaan saja. Orang serendah apapun jabatannya, setelah ketiga kebutuhan tersebut terpenuhi, maka kebutuhan penghargaan atau prestise ini akan muncul atau ingin dipenuhi.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri
Kebutuhan aktualisasi ini menurut Maslow merupakan kebutuhan untuk mengembangkan potensi diri secara maksimal. Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri ini antara seorang yang satu dengan yang lain akan berbeda. Kebutuhan aktualisasi memang berbeda dengan kebutuhan yang lainnya, yakni :
 1. Aktualisasi diri adalah merupakan bagian dari pertumbuhan individu, dan berlangsung terus menerus sejalan dengan meningkatkannya jenjang karier seorang individu.
 2. Kebutuhan aktualisasi diri tidak dapat dipenuhi semata-mata dari luar individu, tetapi yang lebih utama adalah usaha dari individu itu sendiri¹⁸.

2. Metode dan Alat Motivasi Kerja

Beberapa ahli mengelompokkan dua cara atau metode untuk meningkatkan motivasi kerja, yakni :

1. Metode Langsung/Direct motivation

Pemberian materi atau nonmateri kepada karyawan secara langsung untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan merupakan cara yang langsung dapat meningkatkan motivasi kerja. Pemberian materi adalah

¹⁸Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber. . .* , hlm. 123.

misalnya pemberian bonus, pemberian hadiah pada waktu tertentu dan sebagainya, sedangkan pemberian nonmateri antara lain memberikan pujian, penghargaan, dan tanda-tanda penghormatan yang lain dalam bentuk surat keputusan, sertivakat dan sebagainya.

2. Metode Tidak Langsung (Indirect motivation)

Suatu kewajiban memberikan kepada karyawan organisasi berupa fasilitas atau sarana-sarana penunjang kerja atau kelancaran tugas. Dengan fasilitas atau prasarana tersebut karyawan akan merasa dipermudah tugasnya, sehingga dapat mendorong semangat kerja.¹⁹ Peningkatan motivasi tidak langsung ini misalnya, ruang kerja yang nyaman, kursi kerja yang empuk, tersedianya alat komunikasi, dan lain sebagainya.

Upaya peningkatan motivasi seperti tersebut, dengan memberikan sesuatu kepada karyawan dipandang sebagai cara atau metode untuk meningkatkan motivasi kerja. Tetapi apabila dilihat dari apa yang diberikan kepada karyawan, yang akhirnya dapat meningkatkan motivasi, maka apa yang diberikan tersebut dapat dikatakan sebagai alat motivasi kerja. Alat motivasi kerja ini dapat dibedakan menjadi 3, yakni :

a. Materiil

Alat motivasi materiil adalah apa yang diberikan kepada karyawan dapat memenuhi kebutuhan ekonomi, yang berupa uang

¹⁹Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber. . .* , hlm. 129.

atau barang yang mempunyai nilai jual. Misalnya kendaraan dinas, atau rumah dinas, disamping gaji yang cukup atau bonus berupa uang.

b. Nonmateri

Alat motivasi nonmateri adalah pemberian tersebut tidak dinilai dengan uang, tetapi pemberian sesuatu yang hanya memberikan kepuasan atau kebanggaan kepada karyawan. Misalnya memberikan penghargaan berupa, mendali, piagam, piala, bintang penghargaan dan sebagainya.

c. Kombinasi materi dan nonmateri

Alat motivasi ini adalah kedua-duanya, baik materi maupun nonmateri. Disamping fasilitas yang diterima, bonus yang diterima, karyawan juga memperoleh penghargaan berupa piagam, mendali, dan sebagainya²⁰.

3. Model-Model Motivasi Kerja

Dilihat dari orientasi cara peningkatan motivasi kerja dalam organisasi kerja, para ahli mengelompokkannya ke dalam model-model motivasi kerja, yakni :

1. Model Tradisional

Model ini menekankan bahwa untuk memotivasi bawahan agar mereka meningkatkan kinerjanya, perlu memberikan insentif berupa materi bagi karyawan yang mempunyai prestasi tinggi atau kinerja yang baik. Karyawan yang mempunyai prestasi makin baik, maka

²⁰Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber. . .* , hlm. 130.

makin banyak atau makin sering karyawan tersebut mendapat insentif.

2. Model Hubungan Manusia

Model ini menekankan bahwa untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, perlu dilakukan pengakuan atau memperhatikan kebutuhan sosial mereka, meyakinkan kepada setiap karyawan bahwa setiap karyawan adalah penting dan berguna bagi organisasi. Oleh sebab itu, model ini lebih menekankan memberikan kebebasan berpendapat, berkreasi, dan berorganisasi, dan sebagainya bagi setiap karyawan. Ketimbang memberikan insentif materi.

3. Model Sumber Daya manusia

Menurut model ini setiap manusia cenderung untuk mencapai kepuasan dari prestasi yang dicapai, dan prestasi yang baik tersebut merupakan tanggung jawab sebagai karyawan. Oleh sebab itu, menurut model sumber daya manusia ini, untuk meningkatkan motivasi karyawan, perlu memberikan tanggung jawab dan kesempatan seluas-luasnya bagi mereka. Motivasi dan gairah kerja karyawan akan meningkat jika mereka diberikan kepercayaan dan kesempatan untuk membuktikan kemampuannya.

Memberikan “reward” atau penghargaan, dan “punishment” atau hukuman oleh atasan kepada bawahan juga dapat dipandang sebagai upaya peningkatan motivasi kerja. Dipandang dari segi ini, maka motivasi dapat dibedakan menjadi dua, yakni :

a. Motivasi positif (Insentif positif)

Pimpinan memberikan hadiah atau reward kepada bawahan yang berprestasi atau kinerja baik. Dengan hadiah yang diberikan ini akan meningkatkan semangat kerja para karyawan, yang akhirnya akan memicu kinerja mereka lebih meningkat.

b. Motivasi negatif (Insentif negatif)

Pimpinan memberikan hukuman (punishment) kepada bawahan yang kurang berprestasi atau kinerjanya rendah. Dengan teguran-teguran atau kalau perlu hukuman, akan mempunyai efek “takut” pada karyawan akan pemecatan, atau penurunan pangkat dan sebagainya. Oleh karena takut pemecatan atau pemutusan hubungan kerja, lebih-lebih karyawan yang sudah berkeluarga, maka ia akan meningkatkan semangat kerjanya kembali²¹.

D. Pengelola Perpustakaan

1. Pengertian Pengelola Perpustakaan

Pengelola perpustakaan disebut juga dengan tenaga perpustakaan. Dalam undang-undang No. 43 tahun 2007 BAB VIII pasal 29 dinyatakan bahwa tenaga perpustakaan terdiri atas pustakawan dan tenaga teknis²². Menurut kamus kepustakawanan indonesia, pustakawan adalah seseorang yang melaksanakan kegiatan perpustakaan dengan jalan memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan tugas lembaga induknya

²¹Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber. . .* , hlm. 132.

²²Asa mandiri, *Undang-undang perpustakaan RI Nomor 43 Tahun 2007*,(Jakarta : Asa Mandiri, 2007), hlm. 17.

berdasarkan ilmu perpustakaan, dokumentasi, dan informasi yang dimiliki melalui pendidikan²³.

Pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan²⁴. Menurut Wiji Suwarno, pustakawan adalah seorang tenaga kerja bidang perpustakaan yang telah memiliki pendidikan ilmu perpustakaan, baik melalui pelatihan, kursus, seminar, maupun dengan kegiatan sekolah formal. Pustakawan ini orang yang bertanggung jawab terhadap gerak maju roda perpustakaan²⁵.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan, pustakawan adalah seorang tenaga kerja yang memiliki ilmu perpustakaan yang diperoleh melalui pendidikan atau pelatihan yang mempunyai tugas dan tanggung jawab mengelola dan memberikan pelayanan di perpustakaan. Sedangkan tenaga teknis perpustakaan adalah seorang tenaga kerja yang mendukung berjalannya proses kerja perpustakaan.

Dalam dunia pendidikan tinggi dengan masyarakat civitas akademika yang dilayani, maka pengelola perpustakaan harus memiliki kriteria tertentu. Terdapat beberapa hal yang harus dimiliki oleh pengelola PPT, yaitu memiliki pendidikan dan keterampilan kepustakawanan,

²³Lasa HS, *Kamus Kepustakawanan Indonesia*. . . , hlm. 295

²⁴Asa mandiri, *Undang-undang perpustakaan*. . . , hlm. 3.

²⁵Wiji Suwarno, *Psikologi Perpustakaan*, (Jakarta : Sagung Seto, 2009), hlm. 62.

terampil memanfaatkan teknologi informasi, keterampilan bahasa, mengetahui kebutuhan pemustaka, dan sense of mdia. Dengan demikian, pustakawan dan tenaga teknis pengelola perpustakaan harus memiliki keterampilan kepustakawanan, informasi teknologi dan keterampilan bahasa.

2. Tugas-tugas Pengelola Perpustakaan

a. Tugas Pustakawan

Tugas pustakawan pada unit layanan sirkulasi meliputi, peminjaman dan pengembalian buku, pembuatan kartu anggota, pemungutan denda, pengawasan buku-buku tandon/reserve books, statistik peminjaman, dan pinjam antar perpustakaan²⁶. Tugas layanan referensi adalah memberikan informasi umum dan khusus, bantuan dalam penelusuran dan bantuan menggunakan katalog²⁷.

Dapat disimpulkan bahwa tugas pustakawan di unit sirkulasi yaitu peminjaman, dan pengembalian buku dan pemungutan denda. Sedangkan tugas pustakawan di unit referensi adalah menjawab pertanyaan pengguna, membantu menemukan letak informasi dengan menggunakan koleksi referensi.

²⁶Karmidi Martoatmojo, *pelayanan bahan pustaka*, (Jakarta : Universitas Terbuka, 199), hlm. 38.

²⁷Sulistyo Basuki, *Pengantar Ilmu Perpustakaan*, (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 1993), hlm. 448.

b. Tugas Tenaga Teknis perpustakaan

Tenaga teknis perpustakaan adalah tenaga teknis yang mendukung pelaksanaan fungsi perpustakaan, salah satunya unit administrasi. Administrasi perpustakaan terdiri dari bidang ketatausahaan, keuangan, kepegawaian, dan kerumahtanggaan. Tugas administrasi umumnya meliputi urusan surat menyurat, penyusunan agenda pimpinan, penyusun agenda kegiatan masing-masing bidang, bagian, seksi atau bagian atau urusan dan seterusnya, penyiapan dan pengaturan rapat/pertemuan, absensi pegawai, penyusunan laporan, penyiapan format, penghimpunan data statistik, pengetikan dan pengolahan data, evaluasi dan laporan²⁸.

²⁸Sutarno NS, *Tanggung Jawab Perpustakaan : Dalam Mengembangkan Masyarakat Informasi*, (Jakarta : Panta Rei, 2005), hlm. 123.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, yaitu metode penelitian untuk menggambarkan suatu kondisi atau peristiwa secara sistematis, aktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan atau fenomena yang diselidiki dengan menggunakan perhitungan statistik¹. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan berdasarkan kuantitatif dengan menggunakan pendekatan regresi. Regresi adalah salah satu metode untuk menentukan hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih, terutama untuk mengetahui pola hubungan yang modelnya belum diketahui dengan sempurna.² Penelitian ini ada dua variabel yaitu variabel X dan Y, adapun yang menjadi variabel X dalam penelitian ini adalah rencana kerja, sedangkan yang menjadi variabel Y adalah motivasi kerja pengelola perpustakaan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh Jln. Soekarno-Hatta Kampus Terpadu Poltekkes Kemenkes Aceh, Lampeneuret Aceh Besar. Penulis mengambil lokasi tersebut karena telah melihat sendiri semangat kerja pengelola perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh. Semangat kerja yang

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

² Ating Somantri dan Sambas Ali Muhidin, *Aplikasi Statistika dalam Penelitian*, (Pustaka Setia : Bandung 2006), hlm 243.

dilakukan oleh pengelola perpustakaan poltekkes Kemenkes Aceh tersebut dikarenakan mereka mempunyai dorongan dalam diri sendiri untuk melakukan tugas dengan sepenuh hati tanpa mengenal lelah. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 14 Nopember sampai 28 Nopember 2016.

C. Populasi dan Sampel

Untuk dapat mendeskripsikan fenomena yang diteliti secara utuh, maka harus diketahui populasi dan sampel yang akan diteliti terlebih dahulu. Populasi adalah (Universum) objek penelitian yang dapat terdiri dari manusia, benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, dan sikap hidup dan sebagainya.³ Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang menjadi sasaran dalam penelitian.⁴ Sedangkan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.⁵

Berdasarkan pendapat tersebut, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 8 orang, yang terdiri dari 1 orang pimpinan dan 7 orang staff/karyawan perpustakaan di Perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh. Namun, yang dijadikan sampel untuk penelitian ini adalah 7 orang staff/karyawan perpustakaan, sedangkan 1 orang pimpinan dijadikan sebagai informan untuk mendukung hasil data kuesioner. Mengacu pada penjelasan Suharsimi Arikunto, apabila subyek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan

³ Burhan Bungin, *Metode penelitian format-format kuantitatif dan kualitatif*, (Surabaya : Airlangga University Press, 2001) hlm. 101.

⁴ Suharsimi Arikunto, *Metode Penelitian*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2002) hlm. 108.

⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2002) hlm. 109

penelitian populasi.⁶ Dengan demikian, penelitian ini merupakan penelitian populasi, karena populasi berjumlah 8 orang.

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian secara teoritis yang dianggap paling mungkin atau paling tinggi tingkat kebenarannya.⁷

Adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah:

$H_0 : \beta = 0$, berarti tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel X dan variabel Y.

$H_a : \beta > 0$, berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel X dan variabel Y.

E. Validitas dan Reliabilitas data

a. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur.⁸ Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan validitas konstruk, validitas konstruk (*construct validity*), yaitu validitas yang menunjukkan bahwa karakteristik dapat diukur secara akurat oleh indikator-indikatornya. Validitas konstruk diukur dengan koefisien korelasi antara skor

⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian...*, hlm. 112.

⁷ Margono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2000) hlm. 68

⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 211.

masing-masing item pertanyaan dengan skor totalnya. Item pernyataan dinyatakan valid jika mempunyai nilai *rhitung* lebih besar dari *rtabel*.⁹ Untuk mengukur kevaliditas antar skor, peneliti gunakan korelasi *product moment* berikut ini:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

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

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

$\sum XY$ = jumlah hasil perkalian antara skor X dan skor Y.

$\sum X$ = jumlah seluruh skor X.

$\sum Y$ = jumlah seluruh skor Y.¹⁰

Hasil perhitungan r_{xy} dibandingkan dengan r_{tabel} pada taraf nyata (σ) 5%. Kriteria kelayakan adalah sebagai berikut:

$r_{xy} \geq r_{tabel}$ berarti valid

$r_{xy} < r_{tabel}$ berarti tidak valid.¹¹

⁹ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2002), hlm. 132.

¹⁰ Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hlm. 206.

¹¹ Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hlm. 206.

Langkah-langkah yang peneliti lakukan untuk mengukur validitas adalah mengedarkan angket kepada 7 responden yang tidak termasuk ke dalam sampel penelitian. Lalu hasil angket tersebut peneliti masukkan ke dalam tabel untuk menghitung nilai koefisien. Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan secara statistik dengan menggunakan SPSS versi 16.0 dengan tujuan untuk mengetahui tingkat kevalidan suatu instrumen, kemudian mengumpulkan data hasil pengisian instrumen ke dalam tabel untuk menghitung nilai koefisien korelasi.

b. Reliabilitas

Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur digunakan berulang kali.¹² Setelah dilakukan uji validitas, kemudian dilakukan uji reliabilitas. Teknik uji reliabilitas yang digunakan, yaitu teknik *Cronbach's Alpha*. Rumus ini ditulis sebagai berikut :

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

Keterangan :

α = koefisien *alpha cronchbach*

k = butir pertanyaan yang valid

$\sum \sigma^2 t$ = jumlah varians butir pertanyaan yang valid

$\sigma^2 t$ = varians total

¹² Husein Umar, *Metode Riset Komunikasi Organisasi* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2002), 97.

Teknik uji Reliabilitas yang dilakukan pada penelitian ini yaitu dengan teknik *Cronbach's Alpha* melalui bantuan program *Statiscal Product and Solution System* (SPSS) versi 16.0 Langkah pengujian reliabilitas juga penulis tempuh sama seperti pengujian validitas di atas, yaitu mengedarkan angket kepada 7 responden yang tidak termasuk ke dalam sampel. Hasil angket tersebut, peneliti masukkan ke dalam tabel untuk menghitung varian dan menghitung nilai koefisien alpha (α). Bila skor r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka instrumen tersebut memiliki reliabilitas yang baik.

Standar nilai alpha (α) > 0,7 artinya reliabilitas mencukupi (*sufficient reliability*). Sementara jika alpha (α) > 0,80, ini menunjukkan seluruh item reliabel dan seluruh tes konsisten secara internal karena memiliki reliabilitas yang kuat. Atau, ada pula yang memaknakananya sebagai berikut:

- a. Jika $\alpha > 0,90$ maka reliabilitas sempurna.
- b. Jiak α antara 0,70 – 0,90 maka reliabilitas tinggi.
- c. Jika α antara 0,50 – 0,70 maka reliabilitas moderat.
- d. Jika $\alpha < 0,50$ maka reliabilitas rendah/tidak reliabel.¹³

¹³ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*, (Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2005), hlm. 55

F. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik yang digunakan dalam pengumpulan data tentang pengaruh rencana kerja terhadap motivasi kerja pengelola perpustakaan poltekkes kemenkes aceh dalam penelitian ini adalah angket, wawancara dan dokumentasi.

Ada 2 macam teknik pengumpulan data yaitu sebagai berikut :

1. Angket

Angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui. Alasan menggunakan angket adalah tidak selalu memerlukan hadirnya peneliti, dapat dibagikan secara serentak kepada banyak responden, dapat dijawab oleh responden menurut kecepatannya masing-masing dan menurut waktu senggang responden.¹⁴

Dalam penelitian ini bentuk pertanyaan yang penulis gunakan berbentuk tertutup, yaitu angket yang berisi pernyataan yang disertai pilihan jawaban, responden hanya memilih jawaban yang sesuai. Penulis menyebarkan angket kepada 7 orang pengelola perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh yang dijadikan sebagai responden, angket tersebut terbagi atas dua variabel yaitu rencana kerja dan motivasi kerja. Masing-masing variabel terdiri dari 5 pernyataan, sehingga pernyataan yang diberikan adalah 10 pernyataan.

Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan satuan *Skala Likert*. *Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Misalnya setuju-

¹⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian...*, hlm. 194.

tidak setuju, senang-tidak senang. Setiap jawaban pernyataan-pernyataan angket masing-masing pilihan jawaban diberi skor: Sangat setuju (SS) diberi skor 4, Setuju (S) diberi skor 3, Tidak setuju (TS) diberi skor 2, Sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1.¹⁵

Di bawah ini merupakan gambaran hubungan variabel, indikator, dan bentuk data (skala pengukuran).

Tabel 3.1 Variabel, indikator dan bentuk data

Variabel	Indikator	Bentuk data
Rencana Kerja Pengelola Perpustakaan	1. Logis dan masuk akal	Ordinal
	2. Realistik atau nyata bukan imajinasi atau khayalan	Ordinal
	3. Sederhana tidak berlebihan	Ordinal
	4. Sistematis dan ilmiah	Ordinal
	5. Bermanfaat	Ordinal
Motivasi Kerja Pengelola Perpustakaan	1. Keikutsertaan	Ordinal
	2. Komunikasi	Ordinal
	3. Pengakuan	Ordinal
	4. Wewenang	Ordinal
	5. Perhatian	Ordinal

¹⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 134.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu cara untuk memperoleh informasi mengenai hal-hal atau variabel yang ada dalam penelitian ini yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen rapat, agenda, dan sebagainya.¹⁶ Penulis menggunakan metode ini untuk mendapatkan data tentang rencana kerja perpustakaan Kemenkes Aceh, jumlah pengelola perpustakaan, jam masuk dan keluar kerja pengelola perpustakaan dan hal-hal yang menyangkut dalam penelitian ini.

G. Teknik Analisis Data

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

1) Editing

Editing adalah pengecekan atau pengoreksian data yang telah terkumpul, tujuannya untuk menghilangkan kesalahan-kesalahan yang

¹⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, edisi revisi, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm. 274.

terdapat pada pencatatan di lapangan dan bersifat koreksi.¹⁷ Adapun pengolahan data yang penulis lakukan untuk data angket pada fase *editing* adalah melakukan pemeriksaan angket yang telah diisi oleh responden. Aspek-aspek yang diperiksa antara lain kelengkapan responden dalam mengisi setiap pertanyaan yang diajukan dalam angket. Jika pengisian belum lengkap, penulis dapat meminta responden untuk mengisinya kembali.

2) *Coding* (Pengkodean)

Coding adalah pemberian kode-kode pada tiap-tiap data yang termasuk dalam katagori yang sama. Kode adalah isyarat yang dibuat dalam bentuk angka atau huruf yang memberikan petunjuk atau identitas pada suatu informasi atau data yang akan dianalisis.¹⁸ Adapun pengolahan data angket yang penulis lakukan pada fase *coding* adalah memberikan kode dalam bentuk skor untuk tiap jawaban angket dengan menggunakan pedoman *Skala Likert*.

3) Tabulasi

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

¹⁷ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*, (Jakarta: Kencana, 2011), hlm. 174.

¹⁸ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian. . .*, hlm. 174.

maknanya.”¹⁹ Adapun pengolahan data yang penulis lakukan untuk data angket pada fase *tabulating* adalah menyajikan jawaban responden yang dikelompokkan dalam masing-masing kategori dan disajikan dalam bentuk tabel. Hasil yang diperoleh dari data angket dimasukkan kedalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2 Contoh tabel analisis data angket

Sampel	X	Y	X ²	Y ²	XY
1					
2					
3					
4					
.....					
7					
N=7	$\sum X =$	$\sum Y =$	$\sum X^2 =$	$\sum Y^2 =$	$\sum XY =$

Analisis data merupakan proses pengorganisasian dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga ditemukan jawaban dari tujuan penelitian.²⁰ Dalam analisis data penelitian ini, penulis menggunakan data kuantitatif . Data kuantitatif akan dianalisis menggunakan analisis Regresi Linear sederhana. Analisis Regresi Linear sederhana regresi yang memiliki satu variabel dependen dan satu variabel independen.²¹ Regresi bertujuan untuk menguji pengaruh antar variabel satu dengan variabel lain.variabel yang di pengaruhi di sebut variabel tergantung atau dependen, sedangkan yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau independen.

¹⁹ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian. . .* , hlm. 174.

²⁰ Marzuki, *Metodologi Riset*, (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UI, 1989), hlm. 87.

²¹ V. Wiratna Sujarweni dan Poly Endrayanto, *Statistika untuk penelitian*.(Jokyakarta; Graha Ilmu.2012), hlm. 83.

Regresi adalah salah satu metode untuk menentukan hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih, terutama untuk mengetahui pola hubungan yang modelnya belum diketahui dengan sempurna.²²

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

- a. Menentukan H_0 dan H_a :

$H_0 : r \leq 0$, maka tidak ada hubungan antara rencana kerja dengan motivasi kerja pengelola perpustakaan.

$H_a : r > 0$, maka terdapat hubungan positif antara rencana kerja dengan motivasi kerja pengelola perpustakaan.

- b. Menentukan taraf signifikansi

Dalam penelitian ini penulis menggunakan taraf kepercayaan 95% sehingga taraf signifikansi atau tingkat kesalahannya (α) sebesar 5% (0,05) serta menggunakan $dk = n-2$.

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

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

²² Ating Somantri dan Sambas Ali Muhidin, *Aplikasi Statistika dalam Penelitian*, (Pustaka Setia : Bandung 2006), hlm 243.

Keterangan:

r = koefisien korelasi

t = uji statistik

n = jumlah sampel.²³

Apabila t hitung positif, maka t tabel dibandingkan dengan t hitung dengan kriteria:

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

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

Berikut rumus regresi linier sederhana:

$$Y = a + bX$$

Ket: Y = Variabel tak bebas yang diprediksikan

a = Penduga bagi intersap, perbedaan rata-rata variabel X ketika variabel $Y = 0$ (α)

b = Penduga bagi besarnya perubahan nilai variabel X bila nilai variabel Y berubah satu unit pengukuran.

X = Variabel independen yang mempunyai nilai tertentu β

$\alpha\beta$ adalah parameter yang nilainya tidak diketahui sehingga diduga menggunakan statistik sampel.

²³ Purwanto, *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi dan Pendidikan*, (Surakarta: Pustaka pelajar, 2007), hlm. 296.

Nilai dari a dan b pada persamaan regresi dapat dihitung dengan rumus berikut :²⁴

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

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

Teknik analisis regresi peneliti menggunakan bantuan program SPSS versi

16. Standar pengujian hasil penelitian F_{hitung} dengan F_{tabel} : Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, dengan demikian terjadi pengaruh yang signifikan, sebaliknya jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya tidak terjadi pengaruh yang signifikan.²⁵

²⁴Khatib A. Latief, *Analisis Regresi Linier: Bahan Ajar Pengantar Statistik*, (Banda Aceh: s.l, 2014), hlm. 1-2

²⁵Sambas Ali Muhidin, dkk., *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Penelitian*, (Bandung: Pustaka Setia, 2007), hlm. 197.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat Perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh

Gedung Perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh didirikan pasca Tsunami pada 24 Agustus 2006 yaitu bantuan dari Badan Rehabilitasi dan Rekonstruksi Aceh dengan luas gedung 768 m² yang terdiri dari ruang kepala perpustakaan, ruang loby, ruang referensi/deposit, ruang pelayanan teknis, musholla. Perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh selesai dibangun tahun 2008 kemudian digunakan sebagai Perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh tahun 2009.¹

Dari Awal Berdiri hingga sekarang Perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh di percayakan kepada Ibu Cut Ratna Dewi, S.Sos. Saat ini, Perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh memiliki koleksi sebanyak 12.712 Judul, 26.982 eks. Koleksi tersebut tersebar dalam berbagai jenis, meliputi buku teks, terbitan berkala (jurnal), laporan akhir, skripsi, majalah, buku referensi, laporan penelitian, dan dokumentasi. Koleksi pada perpustakaan juga tidak hanya terbatas pada koleksi tercetak saja, namun perpustakaan juga telah melanggan e-book dan e-journal pada penerbit internasional.²

¹ <http://digilib.poltekkesaceh.ac.id/sejarah/> diakses pada tanggal 27 Desember 2017

² Dokumentasi Perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh, tahun 2017.

2. Sejarah Rencana Kerja Perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh

Rencana kerja perpustakaan poltekkes Kemenkes Aceh sudah ada sejak 2008 tetapi masih berupa lembaran makalah yang dibuat pada awal Januari 2008. Pada tahun 2013 barulah rencana kerja dibuat dalam bentuk buku. Munculannya ide membuat rencana kerja ialah kebutuhan karena setiap melakukan pekerjaan terlebih dahulu membuat rencana dalam bentuk tulisan agar memudahkan untuk melakukan pekerjaan. Sebelum membuat rencana kerja, terlebih dahulu diadakan rapat/musyawarah bersama yang dipimpin oleh kepala perpustakaan dari hasil rapat/musyawarah itu akan dijadikan dasar dalam menyusun rencana kerja.

Di perpustakaan poltekkes Kemenkes Aceh ada 2 jenis rencana kerja yang dibuat yaitu rencana kerja jangka pendek dan jangka panjang. Rencana kerja jangka pendek yaitu rencana kerja yang hanya ditargetkan setahun dan rencana kerja jangka panjang 5 tahun. Rencana kerja yang telah sudah disusun lalu diberikan kepada masing-masing kepada pengelola perpustakaan untuk menjadi acuan kerja selama setahun atau selama 5 tahun. Dengan adanya rencana kerja pengelola perpustakaan bekerja dengan baik dan semangat karena sudah jelas tujuan yang ingin dicapai di dalam rencana kerja.³

³ Wawancara dengan Cut Ratna Dewi S.sos, Kepala Perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh

3. Visi dan Misi Perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh

A. Visi

Mewujudkan Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kemenkes Aceh sebagai pusat sumber belajar dan pusat sumber informasi bagi sivitas akademika Politeknik Kesehatan Kemenkes Aceh dalam menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi untuk menciptakan tenaga kesehatan yang berkualitas dan profesional.

B. Misi

- a. Menyediakan dan mengelola bahan-bahan informasi yang aktual, lengkap, akurat dan mutakhir (*up to date*), baik berupa bahan tercetak maupun non-cetak dalam mendukung seluruh kegiatan akademik di Politeknik Kesehatan Aceh.
- b. Menyediakan pelayanan jasa perpustakaan berupa: Layanan baca, penelusuran informasi, peminjaman dan pengadaan (terbatas) bahan-bahan informasi serta akses internet dengan prinsip/orientasi non-profit.
- c. Melestarikan dan mengembangkan koleksi bahan-bahan informasi sebagai kekayaan utama perpustakaan.
- d. Menjalinkan kerjasama dengan perpustakaan dan penyedia informasi lainnya dalam rangka meningkatkan kualitas kinerjanya.⁴

4. Sarana dan Prasarana Perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh

a. Prasarana Perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh

Luas gedung 16m X 24m : 384m² lantai X 384m : 768m lantai I gedung unit perpustakaan terpadu didirikan pasca Tsunami pada 24 Agustus 2006 yaitu bantuan dari Badan Rehabilitasi dan Rekonstruksi Aceh dengan luas gedung 384 yang terdiri dari ruang, Ka. Unit perpustakaan, ruang loby, ruang referensi/deposit ruang, ruang pelayanan teknis, musholla. Selesai dibangun tahun 2008 kemudian digunakan sebagai Perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh tahun

⁴ <http://digilib.poltekkesaceh.ac.id/visi-dan-misi/di> akses pada tanggal 27 Desember 2017

2009. Lantai II ruang Internet/ruang rapat, ruang pengolahan, ruang administrasi, ruang koleksi umum.⁵

b. Sarana Perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh

Tabel 4.1 Sarana perpustakaan

No	Jenis Sarana	Jumlah
1	Komputer	8 Buah
2	Laptop	1 Buah
3	Notebook	2 Buah
4	Kursi	133 Buah
5	Penitipan tas dan jaket	4 Buah
6	Rak Koran	1 Buah
7	Rak Katalog	3 Buah
8	Meja baca besar	9 Buah
9	Meja baca setengah biro untuk staf perpustakaan	11 Buah
10	Meja baca setengah biro Ka. Perpustakaan	1 Buah
11	Ac	13 Buah
12	Kipas angin	1 Buah
13	TV	2 Buah
14	Kursi tamu	1 Set
15	Meja sirkulasi	2 Buah
16	Alat sceaner	2 Buah
17	Printer	4 Buah
18	Filling Kabinet	5 Buah
19	Lemari arsip	3 Buah
20	Lemari buku	24 Buah
21	Kulkas	1 Buah
22	Meja baca mandiri	24 Buah
23	LCD infocus	1 Set
24	Kereta sorong	1 Buah
25	Jam dinding	4 Buah

(Sumber : Dokumentasi Perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh, tahun 2017)

⁵ Dokumentasi Perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh, tahun 2017.

5. Peraturan peminjaman dan waktu layanan Perpustakaan

Poltekkes Kemenkes Aceh

A. Peraturan peminjaman

1. Buku yang dipinjam harus dijaga dan dikembalikan dalam keadaan yang sama sewaktu dipinjam.
2. Lama peminjaman buku 14 (empat belas) hari, jika belum selesai penggunaannya dapat diperpanjang selama 7 (tujuh) hari.
3. Bila terlambat dari tanggal yang telah ditentukan, maka akan didenda sebanyak 100/buku per hari.
4. Buku yang rusak atau hilang sewaktu dipinjamkan harus diganti seharga buku yang hilang/rusak tersebut.

B. Waktu layanan perpustakaan poltekkes kemenkes aceh

Sesuai dengan hari kerja di Politeknik Kesehatan Kemenkes Aceh, layanan diberikan selama 5 hari dalam 1 minggu dengan jadwal layanan sebagai berikut :

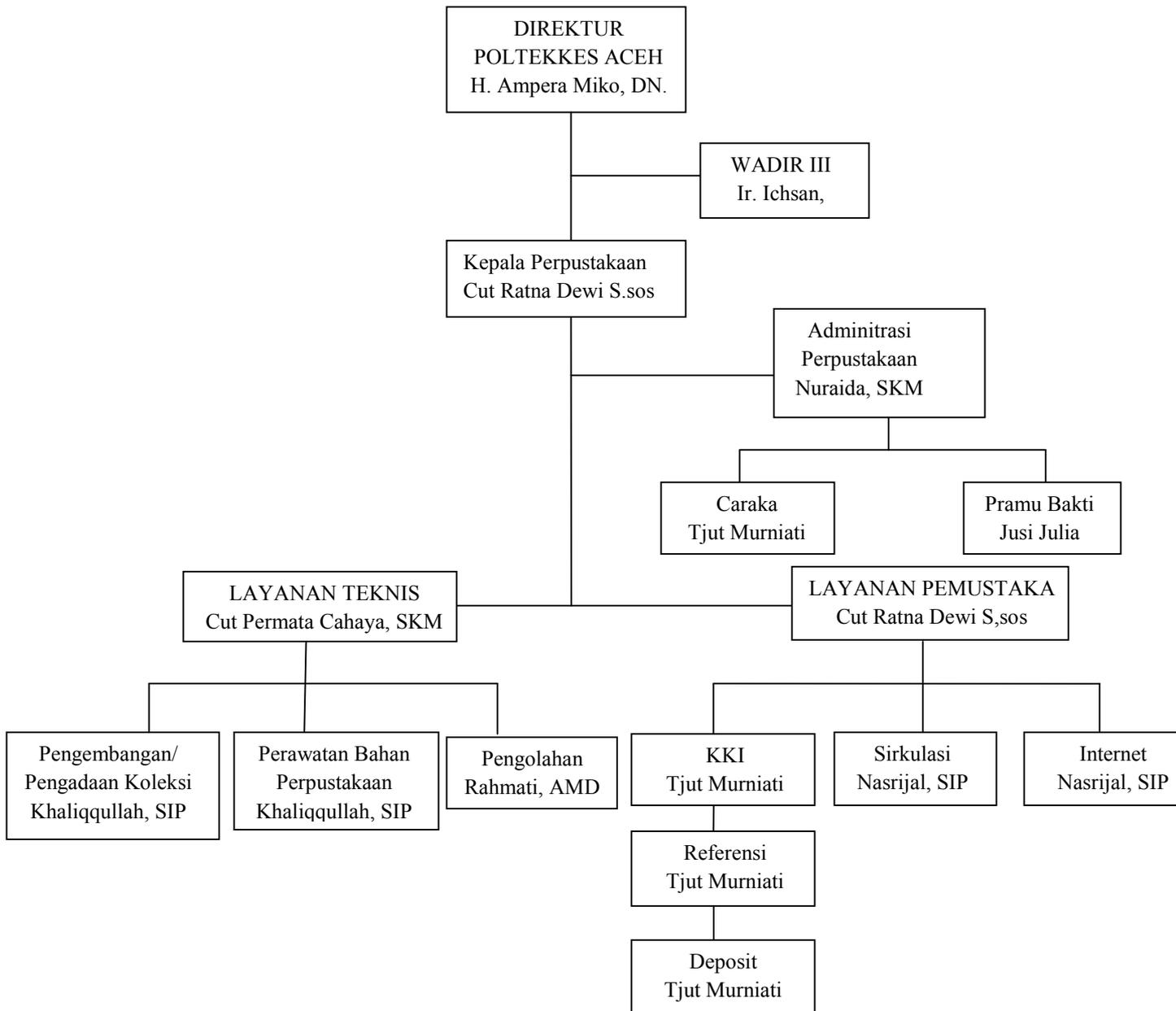
Senin – Kamis	:	08.00 – 16:30 WIB
Istirahat	:	12.00 – 13:00 WIB
Jum'at	:	08.00 – 17:00 WIB
Istirahat	:	12.00 – 13:30 WIB ⁶

5. Struktur Organisasi Perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh

Adapun struktur organisasi di Perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

⁶ Browsur perpustakaan poltekkes kemenkes aceh

Tabel 4.2 Struktur perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh



(Sumber : Dokumentasi Perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh, tahun 2017)

B. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan Pengaruh Rencana Kerja Terhadap Motivasi Pengelola Perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh dengan menggunakan 10 pernyataan melalui angket yang disebarakan kepada Pengelola Perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh.

1. Uji Validitas

Pada penelitian ini peneliti menggunakan angket yang terdiri dari 10 pernyataan, 5 pernyataan variabel X (Rencana Kerja) dan 5 pernyataan dari variabel Y (Motivasi Pengelola). Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, menggunakan rumus regresi linear sederhana dengan bantuan SPSS versi 16.0. 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 4.3 Uji Validitas Variabel X (Rencana Kerja)

No.	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,916	>0,444	Item Valid
2	0,916	>0,444	Item Valid
3	0,515	>0,444	Item Valid
4	0,687	>0,444	Item Valid
5	0,591	>0,444	Item Valid

Tabel 4.4 Uji Validitas Variabel Y (Motivasi Kerja)

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,733	>0,444	Item Valid
2	0,733	>0,444	Item Valid
3	0,864	>0,444	Item Valid
4	0,541	>0,444	Item Valid
5	0,977	>0,444	Item Valid

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pengujian validitas variabel X dan variabel Y semua data dinyatakan valid karena memiliki r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} pada jumlah responden $N=7$, maka nilai r_{tabel} adalah 0,444 pada taraf signifikan 5% dan dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan setelah semua butir pernyataan valid. Pengujian reliabilitas dimaksud untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten dan dapat dipercaya. Pengujian ini dilakukan secara statistik menggunakan uji *Cronbach Alpha* dengan bantuan SPSS versi 16.0.

Tabel 4.5 Uji Reliabelitas

No	Variabel	Nilai Alpha	r_{tabel}	Keterangan
1.	Variabel rencana kerja (variabel X)	0.787	0,754	Reliabel
2.	Variabel motivasi pengelola (Variabel Y)	0.767	0,754	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui *Alpha Cronbach* untuk masing-masing variabel Rencana Kerja (X) diperoleh nilai Alpha sebesar 0,787 sedangkan variabel Motivasi kerja (Y) sebesar 0,767. Dengan demikian disimpulkan bahwa pengukuran reliabilitas dimana $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ pada taraf signifikan 5% dimana diperoleh r_{tabel} sebesar 0,754. Hal ini dapat disimpulkan bahwa setiap variabel dinyatakan reliabel.

3. Pengujian Regresi Linear Sederhana

Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan angket mengenai “Pengaruh Rencana Kerja Terhadap Motivasi Pengelola Perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh” kepada seluruh karyawan di perpustakaan tersebut. Angket terdiri dari 5 pernyataan tentang pengaruh rencana kerja dan 5 pernyataan tentang motivasi pengelola perpustakaan, kemudian peneliti menilai dengan memberikan skor di setiap butir pernyataan. Peneliti menggambarkan secara jelas data-data yang didapatkan berdasarkan hasil distribusi angket melalui pendekatan skala Likert yang telah disebarkan kepada 7 responden pada perpustakaan, sehingga ditemukan jawaban dari pernyataan mengenai pengaruh rencana kerja terhadap

motivasi pengelola perpustakaan. Peneliti akan menguraikan berdasarkan masing-masing variabel. Tujuan dari pengujian regresi adalah mengetahui bagaimana menghitung suatu perkiraan atau persamaan regresi yang akan menjelaskan pengaruh hubungan antara dua variabel.

Tabel 4.6 Hasil Analisis Instrumen Angket Variabel X (Pengaruh Rencana Kerja) dan Variabel Y (Motivasi Kerja Pengelola Perpustakaan) Pada Perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh.

Sampel	Variabel X	Variabel Y	X ²	Y ²	XY
1	18	20	324	400	360
2	19	14	361	196	266
3	16	14	256	196	224
4	16	20	256	400	320
5	19	15	361	225	285
6	18	15	324	225	270
7	20	20	400	400	400
Total	$\sum X=126$	$\sum Y=118$	$\sum X^2=2026$	$\sum Y^2=2042$	$\sum XY=2125$

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

Di mana Y = variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

a = konstanta (nilai Y apabila X=0)

b = koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

X = variabel independen

Tabel 4.7 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.049	12.657		.636	.553
	Rencana Kerja	.443	.690	.276	.642	.549

a. Dependent Variable: Motivasi kerja pengelola perpustakaan

Berdasarkan tabel di atas terdapat nilai constant 8.049 dan nilai Rencana kerja 0.443. Maka persamaan regresinya :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 8.049 + 0,443X$$

Artinya, jika rencana kerja memperoleh nilai sebesar 20, maka :

$$Y = 8.049 + 0,443 \times 20$$

$$= 8.049 + 8.86$$

$$= 16.909$$

Jadi diperkirakan nilai rencana kerja perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh adalah sebesar 16,909. Dari persamaan regresi diatas dapat diartikan bahwa, bila nilai motivasi pengelola perpustakaan bertambah 1, maka nilai rencana kerja

adalah sebesar 0,433 atau setiap kali motivasi kerja bertambah 10 maka nilai rencana kerja akan bertambah 4,33.

4. Pembuktian Hipotesis

Setelah diperoleh nilai korelasi dari variabel X dan Y sebesar 0.276 maka langkah selanjutnya adalah pengujian hipotesis. Peneliti menentukan hipotesis berdasarkan ketentuan berikut:

Adapun hipotesis deskriptif adalah sebagai berikut :

Ha : Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel X (pengaruh rencana kerja) terhadap variabel Y (motivasi pengelola perpustakaan)

Ho : Tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel X (pengaruh rencana kerja) terhadap variabel Y (motivasi pengelola perpustakaan)

Hipotesis penelitian tersebut dapat dirumuskan dalam bentuk hipotesis statistik, yaitu:

Ha : $\rho = 0$

Ho : $\rho \neq 0$

Selanjutnya kedua hipotesis diatas akan diuji dengan membandingkan nilai f_{hitung} dengan nilai f_{tabel} yang dapat dilihat dengan menghitung nilai df terlebih dahulu yaitu $df = N - nr = 7 - 2 = 5$.

Tabel 4.8 ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3.415	1	3.415	.412	.549 ^a
Residual	41.443	5	8.289		
Total	44.857	6			

a. Predictors: (Constant), Rencana kerja

b. Dependent Variable: Motivasi pengelola perpustakaan

Dari tabel diatas diperoleh f_{hitung} yang besarnya 0,412 jauh lebih besar daripada f_{tabel} 0.173. Karena $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka *hipotesis alternatif* diterima sedangkan *hipotesis nol* ditolak. Berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengaruh rencana kerja (X) dan variabel motivasi pengelola perpustakaan (Y).

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.9 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.276 ^a	.076	-.109	2.87898

a. Predictors: (Constant), Variabel_X

Dari hasil analisis data dapat diketahui hubungan antara variabel independent (rencana kerja) dengan variabel dependent (motivasi pengelola perpustakaan) mempunyai regresi sebesar 3.415 dan koefisien determinasi (R^2) $r^2 \times 100\% = (0,276)^2 \times 100\%$ sebesar 0,076. Selanjutnya apabila dilihat dari korelasi

(r) yang diperoleh sebesar 0,276 ternyata terletak antara 0,20 – 0,399 menyatakan bahwa korelasi tersebut tergolong rendah. Hal ini dapat di lihat pada tabel interpretasi angka indeks korelasi *product moment*. Jadi sebesar 7,6 % rencana kerja memiliki pengaruh yang cukup terhadap motivasi pengelola perpustakaan pada Perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh, sedangkan sisanya sebesar 92,4 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.10 Interpretasi Angka Indeks Korelasi *Product Moment*

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat ⁷

C. PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan di Perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh Jln. Soekarno-Hatta Kampus Terpadu Poltekkes Kemenkes Aceh, Lampeneuret Aceh Besar. Peneliti tertarik untuk meneliti tentang pengaruh rencana kerja terhadap motivasi pengelola perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh. Ada pun responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perpustakaan yang berjumlah 7 orang karyawan yang menjadi sampel penelitian.

Rencana kerja adalah hasil proses perencanaan berupa daftar ketetapan tentang langkah tindakan pada masa depan menyangkut kegiatan apa, siapa

⁷Sugiono, Statistik untuk Penelitian, (Bandung: Alfabet, 2013), hlm. 231

pelaksananya, di mana, kapan jadwalnya dan berapa sumber daya yang akan digunakan, serta berbagai keterangan mengenai tolak ukurnya, dalam rangka mencapai hasil. Rencana digunakan manajemen untuk pedoman pengarahan kegiatan dan juga sebagai titik tolak proses pengendalian⁸.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan pada diri seseorang atau semangat kerja yang dilakukan oleh seseorang.⁹ Adanya rencana kerja yang terstruktur dengan baik, maka pengendalian dan tujuan yang akan dicapai dalam suatu perpustakaan perguruan tinggi dapat berjalan dengan baik. Oleh sebab itu, pengelola perpustakaan harus memiliki motivasi kerja yang baik sehingga kegiatan pokok perpustakaan dapat berjalan dengan semestinya.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa rencana kerja dengan motivasi pengelola perpustakaan sangatlah berhubungan adanya rencana kerja pengelola perpustakaan mudah mencapai tujuan dengan baik. Didalam rencana kerja tujuan yang akan dicapai sudah ditentukan dan waktu dikerjakannya juga sudah jelas.

Rencana kerja yang telah disusun dengan baik dan sederhana dapat mempengaruhi motivasi kerja pengelola perpustakaan, karena mudah dipahami dan dikerjakan. Hal itu terbukti dari analisis angket yang disebarkan kepada 7 responden menjawab sangat setuju di kolom pernyataan rencana kerja disusun

⁸Adisaputro Gunawan, *Manajemen Pemasaran : Analisis untuk Perencanaan Strategi Pemasaran*, (STIM YKPN : Yogyakarta, 2010), hlm. 89.

⁹M. Manullang, *Management Personalia*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 1981), hlm. 147.

dengan sederhana agar pengelola perpustakaan bisa melakukan dengan baik dan benar sebanyak 6 responden hanya 1 responden yang menjawab tidak setuju.

Hasil pengujian regresi di peroleh nilai r korelasi sebesar 0.276, sedangkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,076 sehingga besar koefisien rencana kerja terhadap motivasi pengelola perpustakaan dapat dinyatakan memiliki hubungan pada taraf yang rendah dan diperoleh 7,6 % pengaruh rencana kerja terhadap motivasi pengelola perpustakaan. Sedangkan 92,4 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Dari uji hipotesis pengaruh rencana kerja terhadap motivasi pengelola perpustakaan nilai df sebesar $N=n-r$ $7=7-2$ pada taraf signifikan 5% diperoleh f_{tabel} 0,173 Ternyata f_{hitung} yang besarnya 0,412 jauh lebih besar daripada f_{tabel} . Karena $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka *hipotesis alternatif* diterima sedangkan *hipotesis nol* ditolak. Berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengaruh rencana kerja (X) dan variabel motivasi pengelola perpustakaan (Y).

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian tentang pengaruh rencana kerja terhadap motivasi pengelola perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Rencana kerja perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh berpengaruh terhadap motivasi pengelola perpustakaan. Hal itu terbukti dari hasil analisis data dapat diketahui hubungan antara variabel independent (rencana kerja) dengan variabel dependent (motivasi pengelola perpustakaan) mempunyai regresi sebesar 3.415 dan koefisien determinasi (R^2) $r^2 \times 100\% = (0,276)^2 \times 100\%$ sebesar 0,076 pengujian koefisien korelasi di peroleh nilai r korelasi sebesar 0.276. Sedangkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,076, sehingga besar koefisien rencana kerja terhadap motivasi pengelola perpustakaan dapat dinyatakan memiliki hubungan pada taraf yang rendah.
2. Pengaruh rencana kerja terhadap motivasi pengelola perpustakaan hanya sebesar 7,6 %. Ini berarti rencana kerja hanya sedikit berpengaruh terhadap motivasi pengelola perpustakaan sedangkan 92,4 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.
3. Dari uji hipotesis bahwa df sebesar $N=n-r$ $7=7-2$ pada taraf signifikan 5% diperoleh f_{tabel} 0,173 Ternyata f_{hitung} yang besarnya 0,412 jauh lebih besar daripada f_{tabel} . Karena $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka *hipotesis alternatif* diterima sedangkan *hipotesis nol* ditolak. Berarti terdapat pengaruh yang

signifikan antara variabel pengaruh rencana kerja (X) dan variabel motivasi pengelola perpustakaan (Y).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang peneliti ingin sampaikan dan kiranya perlu dipertimbangkan antara lain sebagai berikut :

1. Rencana kerja yang disusun haruslah sederhana agar para karyawan bisa memahami dan melaksanakan rencana tersebut dengan baik.
2. Pengelola perpustakaan haruslah kreatif dan inovatif jangan hanya melakukan pekerjaan seperti yang telah disusun dalam rencana kerja tetapi lakukanlah pekerjaan yang jika memang ada waktu dan kemampuan untuk melakukannya.
3. Berdasarkan hasil penelitian bahwa hubungan rencana kerja dengan motivasi pengelola perpustakaan memiliki taraf yang rendah maka penulis menyarankan penelitian lanjutan hendaknya dilakukan dengan motivasi pengelola perpustakaan dengan variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisaputro Gunawan, *Manajemen Pemasaran : analisis untuk perancangan strategipemasaran*. STIM YKPN : Yogyakarta, 2010.
- Agus Dharma, *Manajemen Supervisi : Petunjuk Praktis bagi para supervisor*, Edisi revisi. Jakarta : RajaGrafindo Persada, 2004.
- , *Manajemen Prestasi Kerja : pedoman praktis untuk para pnyelia untuk meningkatkan prestasi kerja*. Jakarta : Rajawali Pers, 1991.
- A.W. Widjaja, *Perencanaan Sebagai Fungsi Manajemen*. Jakarta:Bina Aksara, 1987.
- Asa mandiri, *Undang-undangn perpustakaan RI Nomor 43 Tahun 2007*. Jakarta : Asa Mandiri, 2007.
- Ating Somantri dan Sambas Ali Muhidin, *Aplikasi Statistika dalam Penelitian*. Pustaka Setia : Bandung 2006.
- Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- Burhan Bungin, *Metode penelitian format-format kuantitatif dan kualitatif*. Surabaya : Airlangga University Press, 2001.
- , *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana, 2011.
- Fannaninur, “*Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pustakawan pada UPT Perpustakaan UNSYIAH BANDA ACEH,*” (Banda Aceh : Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry, 2012.
- Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara, 2005.
- Husein Umar, *Metode Riset Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2002.
- [Http://digilib.poltekkesaceh.ac.id/sejarah/](http://digilib.poltekkesaceh.ac.id/sejarah/) diakses pada tanggal 27 Desember 2017

- Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2002.
- , *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2005.
- J. Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers, 2008.
- John Adair, *Menjadi Pemimpin Eksekutif*. Jakarta : Pustaka Pressindo, 1984.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta : PusatBahasa, 2008.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*, Edisi ke 3. Jakarta : Balai Pustaka, 1995.
- Karmidi Martoatmojo, *Pelayanan Bahan Pustaka*. Jakarta : Universitas Terbuka, 1993.
- Khatib A. Latief, *Analisis Regresi Linier: Bahan Ajar Pengantar Statistik*. Banda Aceh: s.l, 2014.
- M. Manullang, *Management Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia, 1981.
- Margono, *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta : Rineka Cipta, 2000.
- Marzuki, *Metodologi Riset*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UI, 1989.
- Prihartinah, *Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001: 2008 terhadap Motivasi Kerja Pustakawan di Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh*. (Banda Aceh : Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry, 2016.
- Purwanto, *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi dan Pendidikan*. Surakarta : Pustaka pelajar, 2007.
- Sutarno NS, *Tanggung Jawab Perpustakaan : Dalam Mengembangkan Masyarakat Informasi*. Jakarta : Panta Rei, 2005.
- , *Perpustakaan dan Masyarakat*. Jakarta : Sagung Seto, 2006.

- Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pustaka Setia, 2006.
- Sulistyo Basuki, *Pengantar Ilmu Perpustakaan*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 1993.
- Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta, 2009.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- , *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. edisi revisi, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- , *Metode Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta, 2002.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Sambas Ali Muhidin, dkk., *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Penelitian*. Bandung : Pustaka Setia, 2007.
- Team pustaka phonix, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Baru*. Jakarta: Pustaka Phonix, 2007.
- Undang-Undang Republik Indonesia No 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan. Jakarta : Perpustakaan Nasional RI, 2007.
- V. Wiratna Sujarweni dan Poly Endrayanto, *Statistika untuk penelitian*. Jogyakarta; Graha Ilmu, 2012.
- Wawancara dengan Cut Ratna Dewi S.sos, Kepala Perpustakaan Poltekkes Kemenkes Aceh tanggal 14 november 2016.
- Wiji Suwarno, *Psikologi Perpustakaan*. Jakarta : Sagung Seto, 2009 .
- Yuliati, *Pengaruh Dwi fungsi Pengelola Perpustakaan Terhadap Efektifitas Pelayanan Perpustakaan Di Perpustakaan MAN 3 RUKOH BANDA ACEH*. Banda Aceh : Fakultas Adab dan Humaniora, 2012.

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Tabulasi Data Mentah Hasil Penelitian
- Lampiran 2 : Ouput Hasil Uji Instrumen
- Lampiran 3 : Angket Penelitian
- Lampiran 4 : Surat Keterangan Pembimbing Skripsi
- Lampiran 5 : Surat Rekomendasi Izin Penelitian
- Lampiran 6 : Surat Izin Penelitian
- Lampiran 7 : Surat Selesai Penelitian
- Lampiran 8 : Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama : Edi Yusanto
2. Tempat/Tgl. Lahir : Tanah Bara, 05 Desember 1993
3. Jenis Kelamin : Laki-laki
4. Agama : Islam
5. Kebangsaan/Suku : Indonesia
6. Status : Belum Kawin
7. Alamat : Tanah Bara, Aceh Singkil
8. Pekerjaan/ NIM : Mahasiswa/531202861
9. No HP : 08576251641
10. Pendidikan
 - a. SDN 2 Rimo Gunung Meriah Aceh Singkil : Lulus Tahun 2006
 - b. SMPN 3 Gunung Meriah Aceh Singkil : Lulus Tahun 2009
 - c. MAN 3 Rukoh Banda Aceh : Lulus Tahun 2012
 - d. Perguruan Tinggi : Jurusan Ilmu Perpustakaan
Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry Banda Aceh masuk tahun 2012 s/d
2018
11. Nama Ayah : Saparuddin
 - Pekerjaan : Wiraswasta
12. Nama Ibu : Nursani (Almh)
 - Pekerjaan : -
13. Alamat Orang Tua : Tanah Bara, Aceh Singkil

Banda Aceh, 10 Januari 2018
Penulis,

Edi Yusanto
Nim. 531202861