

**MOTIVASI KERJA PUSTAKAWAN DI PERPUSTAKAAN
AKADEMI ANALIS BANDA ACEH**

Kertas Karya Utama

Di ajukan Oleh :

LILIS SURIYANI

NIM : 150504057

Mahasiswa Fakultas Adab Dan Humaniora

Program Diploma III Ilmu Perpustakaan



FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA

UNIVERSITAS ISLAM NEGRI AR-RANIRY

DARUSSALAM-BANDA ACEH

20017/2018 M

KERTAS KARYA

Diajukan Kepada Fakultas Adab Dan Humaniora UIN Ar-Raniry
Darussalam Banda Aceh Untuk Menyelesaikan
Beban Studi Pada Program DIII
Dalam Bidang Ilmu Perpustakaan

Diajukan Oleh :

Lilis Suriyani

NIM : 150504057

Mahasiswa Fakultas Adab Dan Humaniora

Program DIII Ilmu Perpustakaan

Pembimbing I



Asnawi, S.IP, M.IP

Pembimbing II



Rosnidar, A.Md

NIP. 197606162010 03 2001

LEMBARAN PENGESAHAN

Telah Dibimbing/Dibaca Oleh

Pembimbing Dan Telah Disahkan Oleh Panitia Ujian Fakultas Adab Dan
Humaniora UIN Ar-Raniry Untun Menyelesaikan Program Studi Diploma
III Dalam Bidang Ilmu Perpustakaan

Nama : Lilis Suriyani

Nim : 150504057

Judul :

**“MOTIVASI KERJA PUSTAKAWAN DI PERPUSTAKAAN
AKADEMI ANALIS BANDA ACEH”**

Tanggal : 03 Agustus 2018

Pembimbing I



Asnawi, S.IP , M.IP

Pembimbing II



Rosnidar, A.Md

NIP. 197606162010 03 2001

Ketua Prodi Diploma III

Ilmu Perpustakaan



Ruslan, M.Si., M.LIS

NIP. 19771012006041004

Mengetahui

Dekan Fakultas Adab Dan

Humaniora Uin Ar-Raniry



Dr. Fauzi Ismail, M., Si.,

NIP. 196805111994021001

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, Segala Puja dan Puji hanya layak tercurahkan kepada Allah SWT. karena atas limpahan karunia-Nya kepada kita. Shalawat serta salam semoga tercurahkan kepada Rasulullah Muhammad Shallallahu'alaihi wa sallam. Beserta keluarga dan para sahabatnya yang telah membawa perubahan dari alam jahiliyah ke alam islamiah yang dapat mengantarkan umat manusia untuk memperoleh kebahagiaan dunia dan akhirat. Manusia istimewa yang seluruh perilakunya layak untuk diteladani, yang seluruh ucapannya adalah kebenaran, yang seluruh getar hatinya kebaikan. Sehingga Penulis dapat menyelesaikan tugas Karya Ilmiah mandiri ini tepat pada waktunya.

Penulis sangat tertarik mengajukan judul Karya Ilmiah ini Adalah :
**“MOTIVASI KERJA PUSTAKAWAN DI PERPUSTAKAAN
AKADEMI ANALIS KESEHATAN”.**

Dibuat sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Diploma pada fakultas adab dan humaniora prodi Diploma III Ilmu Perpustakaan.

Dalam membuat karya tulis ilmiah ini banyak kesulitan dan hambatan yang Penulis hadapi, Namun dengan semangat dan kegigihan serta arahan, bimbingan dari berbagai pihak sehingga Penulis mampu menyelesaikan tugas mandiri ini dengan baik, oleh karena itu pada kesempatan ini, Penulis mengucapkan terima kasih yang teristimewa kepada :

1. Bapak Dr. Fauzi Ismail, M.Si sebagai Dekan Fakultas Adab dan Humaniora Universitas Islam Negeri Ar-raniry Darussalam Banda Aceh.
2. Bapak Ruslan, M.Ag, M.A selaku Ketua Prodi Diploma III Ilmu perpustakaan Fakultas Adab dan Humaniora.

3. Bapak Fahmi Sofyan, M.A selaku Seketaris Prodi Diploma III Ilmu Perpustakaan Fakultas Adab dan Humaniora.
4. Bapak Asnawi, S.IP, M.IP selaku Pembimbing I yang telah banyak mengorbankan waktu dan pikirannya dalam membimbing serta memberikan pengarahan dari awal hingga akhir.
5. Ibu Rosmanidar, A.Md selaku Pembimbing II dan Kepala perpustakaan Akademi Analis Kesehatan Banda Aceh.
6. Bapak/ibu dosen yang telah membekali ilmu kepada penulis serta semua Civitas Akademika fakultas Adab dan Humaniora Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh.

Melalui kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa syukur dan terima kasih yang tak terhingga kepada Ayahanda Satiman dan Ibunda Roslani yang telah merawat dengan penuh kasih sayang dan memdidik dengan penuh pengorbanan, Saya tidak mampu untuk membalas semua yang Ayah dan Ibu berikan Hanya Allah SWT yang mampu membalas semua kebaikan Ayah Dan Ibu.

Penulis menyimpulkan bahwa Kertas Karya ini masih belum sempurna dan masih banyak kekurangan, oleh karena itu Penulis menerima kritik dan saran, guna untuk kesempurnaan tugas ini dan bermanfaat bagi Penulis dan pembaca pada umumnya. Amiin.

Darussalam 03 AGUSTUS 2018

Penulis

Lilis Suriyani

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Metode Penelitian.....	8
1. Lokasi dan waktu	8
2. Observasi	9
3. Wawancara	9
F. Penjelasan Istilah	11
BAB II LANDASAN TEORI	16
A. pengertian perpustakaan	16
1. Pengertian Perpustakaan perguruan tinggi.....	17
2. Tujuan Perpustakaan perguruan tinggi	17
3. Tugas Perpustakaan perguruan tinggi	18
4. Fungsi Perpustakaan perguruan tinggi	29
B. Sistem Layanan Perpustakaan perguruan tinggi.....	21
1. Jenis-jenis Layanan Perpustakaan perguruan tinggi	24
2. Tugas Layanan Perpustakaan perguruan tinggi.....	26
3. Tujuan Layanan Perpustakaan perguruan tinggi	26
C. Pengertian Pustakawan	27
1. Pustakawan Adalah Sebuah Profesi.....	27
2. Tugas Pokok Pustakawan.....	28

D. Motivasi.....	30
1. Pengertian Motivasi	30
2. Motivasi Kerja	31
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	32
4. Jenis Motivasi	35
5. Tujuan Motivasi	36
6. Teori Motivasi.....	36
E. Produktivitas Kerja.....	39
1. Pengertian Produktivitas Kerja.....	39
2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	40

BAB III HASIL PENELITIAN

A. Sejarah singkat perpustakaan akademi analis kesehatan	44
1. Struktur organisasi	45
2. Tata tertib perpustakaan	46
B. Fasilitas perpustakaan.....	47
C. Motivasi kerja perpustakaan akademi analis kesehatan	50
1. Motivasi Yang Dimiliki Pustakawan.....	51
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja	52
3. Upaya yang dilakukan pustakawan.....	53
4. Kendala motivasi	55

BAB IV PENUTUP

KESIMPULAN.....	57
SARAN.....	58
DAFTAR PUSTAKA	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perpustakaan merupakan sarana dan sumber belajar yang efektif untuk menambah pengetahuan melalui beraneka bahan bacaan. Demi memenuhi keberlangsungan terpenuhinya kebutuhan masyarakat, oleh karena itu perlu adanya perhatian pada perpustakaan demi mendapatkan informasi. Perpustakaan merupakan persatuan unit kerja yang terdiri dari beberapa bagian, antara lain bagian pengembangan koleksi, bagian pelayanan pengguna, dan bagian pemeliharaan sarana dan prasarana. Berbagai unsur terlibat dalam pengelolaan perpustakaan, yaitu koleksi yang disusun berdasarkan sistem tertentu, pengguna, sarana prasarana, berbagai fasilitas pendukung, dan yang terpenting adalah sumber daya manusia itu sendiri yang berperan penting dalam berlangsungnya kegiatan di perpustakaan.¹

Perpustakaan secara umum juga memiliki fungsi dan tujuan yaitu sebagai tempat untuk mengumpulkan, menata, mengolah, menyimpan serta melestarikan sampai menyediakan bahan pustaka dalam bentuk apapun. Bahan pustaka tersebut baik berupa media cetak maupun non cetak atau elektronik. Oleh karena itu, melihat perkembangan zaman saat ini di tandai dengan terjadinya perubahan yang sangat cepat, perubahan dalam segala

¹ F Rahayu Ningsih, *pengelolaan Perpustakaan*, (yogyakarta: Graha Ilmu, 2007), Hal. 7.

bidang kehidupan masyarakat. Perpustakaan sebagai lembaga yang orientasinya melayani masyarakat penggunanya, harus tanggap dengan perubahan kalau tidak ingin ditinggalkan.

Setiap perpustakaan memiliki tanggung jawab dengan tuntutan profesioalisme pengelolaan, guna menjawab perkembangan zaman dan merespon serta berusaha memenuhi kebutuhan pemakai yang selalu berkembang. Kesemuanya itu tidak sederhana dan tak pernah berakhir tetapi akan terus berubah, inovasi dan menyesuaikan dengan lingkungan kehidupan masyarakat.²

Biasanya perpustakaan didirikan dengan tujuan tertentu dan visi, misi, tugas, dan fungsinya. Semua itu merupakan pedoman, arah, dan tuntutan untuk mencapai tujuan akhir. Visi, misi, tugas dan fungsinya perpustakaan disesuaikan dengan kebijakan dan keinginan lembaga induknya, maka antara satu perpustakaan dengan perpustakaan lainnya memiliki visi, misi, tugas, dan fungsi yang tidak sama, tergantung kepada jenis perpustakaan dan kebijakan pimpinan lembaga yang bersangkutan.³

Perpustakaan juga merupakan suatu satuan kerja organisasi, badan atau lembaga, satuan unit kerja tersebut dapat berdiri sendiri, tetapi dapat juga merupakan bagian dari organisasi di atasnya yang lebih besar. Perpustakaan yang berdiri sendiri seperti perpustakaan umum, Unit

² Wiji Suwarno, *Pengetahuan Dasar Kepustakawanan*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), Hal. 3-4.

³ *Ibid*, Hal. 82.

Pelaksanaan Teknis (UPT) perpustakaan pada universitas, dan perpustakaan nasional. Sedangkan, perpustakaan yang merupakan bagian dari suatu organisasi yang lebih besar seperti perpustakaan khusus/ kedinasan yang bergabung dengan suatu lembaga yang mengoordinasikannya, dan perpustakaan sekolah yang bernaung dibawah lembaga pendidikan tersebut.⁴ Keberhasilan suatu organisasi berpengaruh terhadap hasil kerja pegawainya, dan dapat dilihat dari bagaimana cara para pegawai membangkitkan suatu organisasi tersebut dalam prestasi kerjanya. Dalam suatu organisasi jika komunikasi antara pegawai kurang baik, maka akan sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang akan dilakukan untuk meningkatkan suatu organisasi tersebut dengan prestasi kerja pegawai pustakawan.

Tenaga kerja untuk perpustakaan harus memenuhi persyaratan yang telah di tetapkan karena pustakawan merupakan salah satu pekerjaan yang bersifat profesional. Semua pustakawan adalah komponen organisasi yang dimana seseorang yang memiliki kemampuan menentukan berkembang atau tidaknya sebuah perpustakaan yang di kelolanya.

Pustakawan adalah orang yang bergerak dibidang perpustakaan, ahli perpustakaan. Dari pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa pustakawan adalah orang yang bekerja, memiliki kemampuan, pengalaman, dan keahlian untuk mengelola dan menyelenggarakan perpustakaan.⁵ Pustakawan adalah

⁴Ibid, Hal. 14.

⁵ Sutarno, *perpustakaan dan masyarakat*, (Jakarta: yayasan obor indonesia, 2003), hal. 7-8.

pekerjaan yang memerlukan persyaratan yang sesuai dengan ilmu pengetahuannya. Oleh karena itu pustakawan diharapkan memberikan pelayanan yang baik, agar pemustaka mendapatkan informasi yang baik pula dan yang lebih akurat.

Perpustakaan harus mampu memberi informasi memenuhi kebutuhan pemakai, maka tenaga kerja pustakawan yang bekerja diperpustakaan harus mampu memenuhi kebutuhan pemakai agar perpustakaan yang di kelolanya menjadi perpustakaan yang menghasilkan informasi yang tepat bagi pemustaka dan menjadi perpustakaan yang berkembang dalam bidang teknologi informasi. Sehingga dapat dikatakan bahwa pustakawan adalah peran penting dalam membangun sebuah perpustakaan efektif, dengan menjadikan perpustakaan yang di kelolanya sebagai tempat penemuan informasi yang tepat dan akurat. Dengan adanya motivasi tinggi yang dimiliki pustakawan untuk mengelola perpustakaan maka perpustakaan tersebut akan berkembang dengan baik.

Motivasi dalam psikologi berkaitan dengan dorongan yang bersifat filosofis dan psikologis seperti rasa lapar, rasa haus, keinginan berprestasi. Hal-hal seperti inilah yang kemudian membangkitkan tenaga dan mengarahkan seseorang individu untuk melakukan tingkah laku tertentu. Dorongan ini di sebabkan munculnya kebutuhan (Need). Kebutuhan seseorang dapat berasal dari individu itu sendiri atau dari luar individu.⁶

⁶ Ida Farida, Nina A. Martin, psikologi perpustakaan, (Jakarta: Universitas terbuka, 2010) Hal 33

Perpustakaan Akademi Analis Kesehatan Banda Aceh adalah perpustakaan yang berdiri dalam naungan pemerintah Akademi Kesehatan Banda Aceh, perpustakaan ini dikelola oleh dua orang pekerja di perpustakaan satu dari keduanya adalah kepala perpustakaan sedangkan yang satunya adalah pustakawan. Pustakawan harus memiliki motivasi kerja yang bagus sehingga kegiatan pokok perpustakaan berjalan sebagai mana yang telah ditentukan.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan selama praktek kerja lapangan motivasi yang diberikan kepada pustakawan belum bisa meningkatkan kinerja pustakawan. Pustakawan disini sebagai pekerja terkesan terlihat santai seperti, peraturan jam masuk kerja hari senin sampai dengan kamis pagi jam 08.00-12.30 siang 13.30-16.45 dan hari jum'at pagi 08.00-11.30 siang 13.30-16.45. satu diantara terkadang masuk tepat waktu dan satu diantara nya terlambat 10 menit dan begitu pula dengan jam pulang kerja. Kurang nya kedisiplinan pustakawan terhadap peraturan jam masuk kerja. Dalam peningkatan kinerja pustakawan pemberian motivasi terhadap pustakawan sangatlah penting dalam peningkatan kinerja pustakawan.

Oleh karena itu kerja keras pustakawan sangatlah penting untuk meningkatkan kualitas layanan perpustakaan. Disini penulis melihat adanya interaksi sosial yang baik antara pustakawan dengan pemustaka hanya saja pustakawan bersantai dan tidak mengerjakan tugasnya dengan baik. Motivasi sangat perlu bagi pustakawan untuk menunjang kinerja pustakawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka penulis tertarik mengambil judul Kertas Karya Utama Ini yaitu: **“Motivasi Kerja Pustakawan Di Perpustakaan Akademi Analis Kesehatan Banda Aceh”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di bahas di atas maka penulis mengemukakan perumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apa saja Motivasi Kerja pustakawan terhadap perpustakaan di perpustakaan Akademi Analis Kesehatan Banda Aceh.
- b. Faktor apa saja yang mempengaruhi Motivasi kerja pustakawan dalam menjalankan tugas nya sebagai pustakawan di perpustakaan Akademi Analis Banda Aceh.
- c. Apa Upaya pustakawan dalam meningkatkan produktivitas kerja di perpustakaan Akademi Analis Banda Aceh.

C. Tujuan Penelitian

Agar sasaran dalam penulisan penelitian ini sesuai dengan permasalahan di atas, maka penulis menulis penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Agar mengetahui apa yang menjadi motivasi kerja pustakawan di Perpustakaan Akademi Analis Kesehatan Banda Aceh.
- b. Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi Motivasi pustakawan dalam bekerja di perpustakaan Akadem Analis Kesehatan Bamda Aceh.

- c. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan pustaka dalam meningkatkan produktivitas kerja di perpustakaan Akademi Analis Banda Aceh.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini penulis berharap dapat memberikan manfaat yang baik baik untuk penulis sendiri maupun pihak lain yang berkepentingan dalam penelitian ini.

1. Bagi Perpustakaan Akademi Analis Kesehatan Banda Aceh

Agar dapat bermanfaat sebagai masukan bagi perpustakaan Akademi Analis Kesehatan Banda Aceh, untuk terus meningkatkan semangat kerja agar tercapainya perpustakaan yang dapat menjadi pusat informasi yang tinggi.

2. Secara Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan bagi Fakultas adab Dan Humaniora, khususnya jurusan D III Ilmu perpustakaan, agar menjadi masukan bagi mahasiswa D III Ilmu Perpustakaan Untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja sebagai Pustakawan.

3. Bagi Penulis

Agar penulis termotivasi dalam menjalankan tugas sebagai pustakawan di tempat kerja, bahwasannya perlu adanya motivasi yang tinggi untuk membanguun sebuah organisasi perpustakaan.

E. Metode Penelitian

1. Lokasi dan waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kampus Akademi Analis Kesehatan Banda Aceh Jln. Tgk. H.Mohd Daud Beuraweh Banda Aceh. Peneliti memilih tempat ini karena peneliti merasa perpustakaan Akademi Analis adalah tempat yang sangat cocok untuk diteliti. Selain itu Akademi Analis Adalah tempat dimana Peneliti melakukan Praktek Kerja Lapangan.

Waktu penelitian yang peneliti lakukan selama beberapa bulan sekitar dari bulan 12 februari s/d 12 Mai 2018 berbarengan dengan melaksanakannya Praktek Kerja Lapangan.

2. Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yang bersifat deskriptif. Penelitian deskriptif adalah pengumpulan data di lapangan yang secara sistematis, faktual dan akurat. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang dilakukan berdasarkan paradigma, strategi, dan implementasi model secara kualitatif. Penelitian kualitatif dimaksud sebagai jenis penelitian yang temuan-temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk hitungan lain.⁷ Melalui pendekatan kualitatif adalah sebagai sebuah proses penyelidikan untuk memahami masalah sosial atau

⁷ Basrowi, dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Renika Cipta, 2008), Hal. 20.

masalah manusia berdasarkan pada penciptaan gambar holistik yang di bentuk dengan kata-kata, melaporkan pandangan informasi secara terperinci, dan disusun dalam sebuah latar ilmiah.⁸

Pengumpulan data ini adalah teknik yang paling penting dalam melakukan penelitian, karena tujuan utama nya adalah mengumpulkan data seakurat mungkin. Adapun teknik yang penulis gunakan untuk pengumpulan data ini adalah dengan teknik :

1. Observasi (pengamatan)

Observasi (observation) merupakan teknik atau pendekatan untuk mendapatkan data primer dengan cara mengamati langsung obyek tersebut.⁹ Adapun observasi yang penulis lakukan untuk membuat karya tulis ini adalah observasi secara langsung dengan mengamati dan berinteraksi dengan pustakawan terhadap motivasi yang dimilikinya.

2. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interviewer) yang

⁸ Hamid patilima, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2011), Hal. 3.

⁹ Jogiyanto, *metodologi penelitian sistem infosrmasi*, (yogyakarta: ANDI), Hal. 89.

mengajukan pertanyaan dan terwawancara (interviewee) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.¹⁰

Ada beberapa cara pembagian jenis wawancara yang dikemukakan dalam kepustakaan yaitu :

a. Wawancara pembicaraan informal

Pada jenis wawancara ini pertanyaan yang diajukan sangat bergantung pada pewawancara itu sendiri, jadi bergantung pada spontanitasnya dalam mengajukan pertanyaan kepada yang diwawancarai.

b. Pendekatan menggunakan petunjuk umum wawancara

Jenis wawancara ini mengharuskan pewawancara membuat kerangka dan garis besar pokok-pokok pertanyaan dalam wawancara, tapi tidak harus dipertanyakan secara berurutan.

c. Wawancara baku terbuka

Jenis wawancara ini adalah yang menggunakan seperangkat baku. Urutan pertanyaan, kata-katanya dan cara penyajian pun sama untuk setiap responden. wawancara demikian digunakan jika dipandang sangat perlu untuk mengurangi variasi yang bisa terjadi antara seseorang yang diwawancarai dengan yang lainnya.

¹⁰ J. Moleong Lexy, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), Hal. 186.

- Wawancara tertutup dan wawancara terbuka

Pada wawancara tertutup yang diwawancarai tidak mengetahui dan tidak menyadari bahwa mereka diwawancarai. Mereka tidak mengetahui tujuan wawancara. Cara demikian tidak terlalu sesuai dengan penelitian kualitatif yang biasanya berpandangan terbuka. Jadi dalam penelitian kualitatif sebaiknya menggunakan wawancara terbuka yang para subjeknya tahu bahwa mereka sedang diwawancarai dan mengetahui pula apa maksud wawancara.¹¹

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti dalam membuat penelitian ini dengan cara melakukan wawancara langsung terhadap pustakawan yang ada di perpustakaan Akademi Analis Kesehatan Banda Aceh untuk mengetahui informasi yang kongkrit dan akurat dengan keinginan yang sesuai yang penulis inginkan. Guna wawancara tersebut agar sebagai bahan untuk peneliti membuat laporan penelitian ini.

F. Penjelasan Istilah

Dalam penulisan Karya Ilmiah ini di perlukan penjas istilah agar lebih mudah untuk memahami maksud dari keseluruhan penelitian yang sedang di teliti, maka dari itu penulis menjelaskan istilah-istilah yang ada di dalam penelitian ini yaitu:

¹¹ Basrowi dan Suwandi, *memahami penelitian kualitatif*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), Hal. 127-129

1) Motivasi Kerja Pustakawan

Motivasi Adalah keadaan dalam diri seseorang yang mendorong, menggerakkan, menyebabkan, dan merangsang individu tersebut melakukan aktivitas-aktivitas tertentu guna mencapai tujuan yang diinginkan.¹²

Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Setiap manusia pada hakikatnya mempunyai sejumlah kebutuhan yang pada saat-saat tertentu menuntut pemuasan, dimana hal-hal yang dapat memberikan pemuasan kepada suatu kebutuhan adalah menjadi tujuan dari kebutuhan tersebut. Prinsip yang umum berlaku bagi kebutuhan manusia adalah, setelah kebutuhan itu terpuaskan, maka setelah beberapa waktu kemudian muncul kembali dan menuntut pemuasan kembali.¹³ Motivasi disini di artikan bahwa suatu perbuatan yang dilakukan seseorang untuk mendorong individu melakukan suatu perbuatan yang memiliki alasan yang kuat untuk mencapai suatu tujuan yang ingin di capainya.

Arti kerja adalah merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Kebutuhan itu bisa bermacam-macam, berkembang dan berubah, bahkan seringkali tidak disadari oleh pelakunya. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya, dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada sesuatu keadaan yang lebih

¹² Evaline siregar dan Hartini Nara, *Teori belajar dan pembelajaran*, (Bogor: Ghalia Indonesia,), Hal. 49.

¹³ Pandji Anoraga, *psikologi kerja*, (Jakarta: Renika Cipta, 1992), Hal. 34.

memuaskan daripada keadaan sebelumnya. Bahwa pada diri manusia terdapat kebutuhan-kebutuhan yang pada saat membentuk tujuan-tujuan yang hendak dicapai dan dipenuhinya. Demi mencapai tujuan-tujuan itu, orang terdorong melakukan suatu aktivitas yang disebut kerja.¹⁴ Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi karya biasanya disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.¹⁵ Atau kemampuan seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang dikerjakan sesuai tujuan dan target yang ingin di capai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Pustakawan Merupakan sosok yang mempunyai kompetensi dalam bidang perpustakaan yang diperoleh melalui pendidikan dan/atau pelatihan, serta mempunyai tugas dan tanggung jawab melakukan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan.¹⁶ Pustakawan merupakan tenaga kerja yang bekerja di perpustakaan dan memberikan informasi yang baik kepada pengguna, agar pemustaka mendapatkan informasi seperti yang diinginkan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa motivasi kerja pustakawan adalah dorongan untuk meningkatkan semangat

¹⁴ Ibid, Hal. 11.

¹⁵ Ibid, Hal. 34.

¹⁶ Try Hardiningtyas, *Pustakawan mari menulis buku*, (Surakarta: YUMA PUSTAKA), Hal. 34.

pustakawan dalam mengelola perpustakaan yang di kelolanya dengan tujuan mencapai tujuan dan target yang telah ditentukan.

Untuk lebih meningkatkan kerja dan prestasi perpustakaan dan sumber daya manusia perpustakaan lainnya, diperlukan adanya motivasi maupun dorongan terhadap kemampuan mereka. Kemampuan pustakawan sangat dipengaruhi kualifikasi mereka seperti tingkat pendidikan, pelatihan, pengalaman, dan daya nalar mereka. daya dorong dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal.¹⁷

2) Perpustakaan Akademi Analis Kesehatan Banda Aceh

Perpustakaan merupakan sistem informasi yang dalam prosesnya terdapat aktivitas pengumpulan, pengolahan, pengawetan, pelestarian, dan penyajian. Bahan informasi ini antara meliputi bahan cetak, non cetak, maupun bahan lain yang merupakan produk intelektual maupun artistik manusia dalam melaksanakan aktivitas ini di perlukan ilmu pengetahuan yang diperoleh melalui pendidikan formal maupun non formal.¹⁸

Perpustakaan Akademi Analis Kesehatan Banda Aceh Adalah perpustakaan perguruan tinggi yang berdiri dalam naungan pemerintah Akademi Kesehatan. perpustakaa perguruan tinggi ialah perpustakaan yang dikelola oleh perguruan tinggi dengan tujuan membantu tercapainya tujuan perguruan tinggi. Perpustakaan Akademi Analis Kesehatan Banda Aceh

¹⁷ Lasa Hs, *kamus kepustakawan indonesia*, (yogyakarta: pustaka book publisher, 2009), Hal. 208-209.

¹⁸ Ibid, Hal. 262-263.

yaitu perpustakaan yang berada di sebuah kampus Analis Kesehatan yang terletak di Beuraweh Banda Aceh. Perpustakaan Akademi Analis sebuah perpustakaan yang mengelola kolek berisi buku-buku kesehatan dan umum tetapi lebih berpedoman kepada koleksi kesehatan demi memenuhi kebutuhan pengguna.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengertian perpustakaan

Jika sebuah buku untuk kepentingan umum, maka kumpulan buku setelah di tata rapi dapat di sebut perpustakaan .

Perpustakaan merupakan sebuah ruangan, bagian dari sebuah gedung ataupun gedung tersendiri yang digunakan untuk menyimpan buku serta terbitan lainnya. Bahan-bahan pustaka itu di simpan menurut tata susunan tertentu untuk kepentingan pembaca, bukan untuk dijual dengan tujuan mencari untung. Kalimat terakhir (tujuan mencari untung) itulah yang membedakan sebuah perpustakaan dengan sebuah toko buku.

Perpustakaan menurut IFLA mengtakan bahwa perpustakaan merupakan kumpulan buku atau akomodasi fisik tempat buku di kumpulkan. Hanya saja dalam pengertian buku tersebut termasuk pula film, slide, rekaman suara. Organisasi internasional yang banyak bergerak dalam bidang perpustakaan seperti IFLA (*international federation of library association and institution*). Menurut organisasi ini perpustakaan merupakan kumpulan bahan tercetak dan non cetak dan atau sumber informasi dalam komputer yang disusun secara sistematis untuk kepentingan pemakai.¹

¹Sulistyo Basuki, *Pengantar Ilmu Perpustakaan*, (Jakarta: Universitas terbuka, Depdikbud, 1993), Modul 1. Hal 5.

1. Pengertian perpustakaan perguruan tinggi

Secara sederhana perpustakaan perguruan tinggi ialah perpustakaan yang dikelola oleh perguruan tinggi dengan tujuan membantu tercapainya tujuan perguruan tinggi. Dengan demikian yang termasuk perpustakaan perguruan tinggi ialah perpustakaan Universitas, institut, sekolah tinggi, akademi, fakultas, departemen, jurusan, lembaga lain yang berada dibawah naungan perguruan tinggi.²

Perpustakaan Perguruan tinggi, perpustakaan Universitas, dan juga disebut perpustakaan Akademi adalah sebagai sumber informasi yang sangat penting bagi perguruan tinggi tersebut sebagai tempat menemukan informasi, penelitian bagi pemustaka.

2. Tujuan Perpustakaan Perguruan Tinggi

Tujuan dari perpustakaan perguruan tinggi adalah sebagai penyedia jasa pelayanan informasi yang meliputi pengumpulan, pelestarian, pengolahan, pemanfaatan dan penyebaran informasi sehingga dapat dimanfaatkan pengguna, penyedia fasilitas yang mendukung dalam memenuhi kebutuhan informasi civitas akademika, pemberian berbagai jenis informasi serta pengembangan mutu perguruan tinggi pada tempatnya yang bernaung.³

² Ibid, Modul 4. Hal 160

³ Mubasyaroh, *Pengaruh Perpustakaan Bagi Peningkatan Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi*, *Libraria*,.4.1 (2016), Hal 86.

Untuk mencapai tujuannya, perpustakaan perguruan tinggi berusaha memberikan informasi yang baik bagi pengguna, menyediakan koleksi agar dapat memenuhi kebutuhan pemustaka, dan meningkatkan layanan dan fasilitas yang ada diperpustakaan.

3. Tugas Perpustakaan Perguruan Tinggi

Tugas adalah sesuatu kewajiban yang harus dilakukan atau sesuatu yang ditentukan untuk dikerjakan. Tugas perpustakaan artinya suatu kewajiban yang telah ditetapkan untuk dilakukan di dalam perpustakaan. Setiap perpustakaan mempunyai tugas-tugas sebagaimana yang telah diberikan oleh lembaga induk yang menaunginya. Pada dasarnya sebuah perpustakaan tidak berdiri sendiri, melainkan berada didalam suatu ruang lingkup atau dibawah koordinasi suatu organisasi.

Menurut keputusan presiden RI Nomor 103 tahun 2001, perpustakaan nasional (perpusnas) RI bertugas melaksanakan tugas pemerintah dibidang perpustakaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Badan perpustakaan daerah atau lembaga yang sejenis tingkat provinsi tugasnya menyelenggarakan kegiatan perpustakaan, dokumentasi dan informasi lainnya, terutama bagi masyarakat di wilayah yang bersangkutan.

Perpustakaan perguruan tinggi bertugas memfasilitasi program pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat atau Tri Dharma Perguruan tinggi. Perpustakaan umum bertugas dibidang layanan informasi,

pendidikan, rekreasi, preservasi dalam rangka ikut mencerdaskan kehidupan masyarakat.⁴

4. Fungsi Perpustakaan Perguruan Tinggi

Fungsi perpustakaan perguruan tinggi adalah sebagai berikut :

a. Fungsi pendidikan

Perpustakaan merupakan sumber belajar para civitas akademika, oleh karena itu koleksi yang disediakan adalah koleksi yang mendukung pencapaian tujuan pembelajaran, pengorganisasian bahan pembelajaran setiap program studi, koleksi tentang strategi belajar mengajar, dan materi pendukung pelaksanaan evaluasi pembelajaran.

b. Fungsi informasi

Perpustakaan adalah sumber informasi yang sudah diakses oleh pemustaka.

c. Fungsi penelitian

Perpustakaan mempersiapkan bahan-bahan primer dan skunder yang paling mutakhir sebagai bahan untuk melakukan penelitian dan pengkajian ilmu pengetahuan, teknologi dan seni. Koleksi pendukung penelitian mutlak dimiliki karena tugas perguruan tinggi adalah mengahsailkan karya-karya penelitian yang dapat diaplikasikan untuk kepentingan pembangunan masyarakat dalam berbagai bidang.

⁴ Sutarno NS, *perpustakaan dan masyarakat*, (Jakarta: Sagung Seto, 2006), Hal.72.

d. Fungsi rekreasi

Perpustakaan harus menyediakan koleksi kreatif yang bermakna untuk membangun dan mengembangkan kreatifitas, minat dan daya inovasi pemustaka.

e. Fungsi publikasi

Perpustakaan selayaknya juga membantu melakukan publikasi karya yang dihasilkan oleh warga perguruan tingginya yakni civitas akademik dan staf non akademik.

f. Fungsi deposit

Perpustakaan menjadi pusat deposit untuk seluruh karya dan pengetahuan yang dihasilkan oleh civitas akademika.

g. Fungsi interpretasi

Perpustakaan sudah seharusnya melakukan kajian dan memberi nilai tambah terhadap sumber-sumber informasi yang dimilikinya, untuk membantu pemustaka dalam memahami secara mendalam dan komprehensif informasi yang tersedia di perpustakaan.⁵

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa perpustakaan perguruan tinggi memiliki peran penting dalam kehidupan ruang lingkup perguruan tinggi tersebut. perpustakaan perguruan tinggi dibentuk bertujuan untuk memenuhi kebutuhan informasi civitas akademika

⁵ Darwanto, dkk, *Pedoman Penyelenggaraan Perpustakaan Perguruan Tinggi*, (Jakarta: Perpustakaan Nasional RI, 2015), Hal. 6-8

dan memberikan layanan yang baik terhadap pemustaka dalam pembelajaran, penelitian untuk memenuhi kebutuhan informasi, dan mampu memperbaiki kerja secara profesional.

B. Sistem Layanan Perpustakaan Perguruan Tinggi

Sistem layanan perpustakaan dan informasi yang dilaksanakan diperpustakaan perguruan tinggi terbagi kedalam tiga sistem layanan, yaitu sistem terbuka, sistem tertutup dan kombinasi.

1. Sistem Layanan Terbuka (*Open Access*)

Sistem ini memberikan kebebasan kepada pemustaka perpustakaan memilih dan mengambil sendiri bahan perpustakaan yang dikehendaknya dari ruang koleksi.

Kelebihan sistem layanan terbuka :

- a. Pemustaka bebas memilih koleksi perpustakaan di rak;
- b. Pemustaka tidak harus menggunakan katalog;
- c. Pemustaka dapat mengganti koleksi dengan isinya mirip jika bahan perpustakaan yang dicari tidak ada;
- d. Pemustaka dapat membandingkan isi pustaka dengan judul yang dicarinya;
- e. Koleksi lebih bermanfaat dan didayagunakan;

Kelemahan sistem layanan terbuka :

- a. Pemustaka cenderung mengambil koleksi seenaknya sehingga mengacaukan koleksi di rak;
- b. Kemungkinan kehilangan koleksi lebih besar;
- c. Tidak semua pemustaka paham benar dalam mencari koleksi di rak, apalagi jika koleksinya sudah banyak;
- d. Koleksi lebih cepat rusak;
- e. Cepat terjadi perubahan susunan koleksi di rak sehingga perlu pembenahan terus menerus;

2. Sistem Layanan Tertutup (*Closed Access*)

Pada sistem ini pemustaka harus menggunakan katalog yang tersedia untuk memilih pustaka yang diperlukannya. Pemustaka tidak dapat mengambil sendiri bahan perpustakaan dari ruang koleksi, akan tetapi akan dibantu oleh pustakawan bagian sirkulasi.

Kelebihan sitem layanan tertutup :

- a. Koleksi perpustakaan tersusun rapi karena hanya pustakawan yang mengambil;
- b. Kemungkinan kehilangan koleksi sangat kecil;
- c. Koleksi perpustakaan tidak cepat rusak;
- d. Penempatan kembali koleksi di rak lebih cepat;
- e. Pengawasan dapat dilakukan secara longgar;
- f. Temu kembali lebih efektif;

Kelemahan sistem layanan tertutup :

- a. Pemustaka tidak bebas dan puas dalam menemukan koleksi perpustakaan;
- b. Koleksi perpustakaan yang didapat kadang-kadang tidak sesuai dengan kebutuhan pemustaka ;
- c. Katalog cepat rusak;
- d. Tidak semua pemustaka paham mencari koleksi melalui katalog;
- e. Tidak semua koleksi dimanfaatkan dan didayagunakan oleh pemustaka;
- f. Pustakawan lebih sibuk;

3. Sistem Layanan Campuran

Sistem layanan terbuka dan layanan tertutup biasanya diterapkan di perpustakaan yang menggunakan sistem layanan campuran biasanya memberi layanan secara tertutup untuk koleksi skripsi, thesis, dan koleksi referensi. Sementara itu, untuk koleksi lainnya digunakan akses layanan terbuka.

Kelebihan sistem layanan campuran :

- a. Pemustaka dapat langsung menggunakan koleksi referensi dan koleksi umum secara bersamaan;
- b. Tidak diperlukan ruang baca khusus koleksi referensi;
- c. Tenaga layanan dapat dihemat;

Kelemahan sistem layanan campuran :

- a. Pustakawan sulit mengontrol pemustaka yang menggunakan koleksi umum sekaligus menjadi satu;
- b. Ruang koleksi referensi dan koleksi umum menjadi satu;
- c. Perlu pengawasan yang lebih ketat;⁶

1. Jenis-jenis layanan perpustakaan Perguruan tinggi

a. Layanan sirkulasi

Layanan sirkulasi adalah kegiatan peredaran koleksi perpustakaan diluar perpustakaan. Pelayanan ini diberikan agar pemustaka dapat memanfaatkan dan meminjam pustaka secara tepat guna.

1) peminjaman

layanan peminjaman merupakan kegiatan pencatatan pustaka yang dipinjam oleh anggota. Layanan ini hanya terbuka bagi pemustaka perpustakaan yang terdaftar sebagai anggota. Sistem peminjaman seringkali disebut dengan sistem kendali sirkulasi atau sistem sirkulasi.

2) sistem peminjaman yang dikenal, yaitu:

a) Sistem buku besar

Pada sistem ini setiap peminjaman mendapat jatah satu halaman atau lebih. Buku besar ini disertai indeks nama peminjaman pada bagian akhir halaman untuk memudahkan pencarian nama peminjaman.

⁶ Ibid, Hal. 41-43.

b) Sistem browne

Setiap anggota perpustakaan mendapat tiket (kantong) pembaca jumlahnya sama dengan jumlah buku yang boleh dipinjam pada satu waktu. Jumlah buku yang boleh dipinjam tergantung pada masing-masing kebijakan perpustakaan.

c) Sistem newark

Anggota perpustakaan mendapat kartu peminjam, yang berisi nama, alamat, nomor, tanggal berlakunya kartu anggota, tanda tangan serta kolom tanggal peminjaman dan tanggal kembali.

b. Layanan referensi

Layanan ini diberikan untuk membantu pemustaka menemukan informasi. Kegiatan dapat dilakukan dengan menjawab pertanyaan pemustaka dengan memanfaatkan koleksi referensi yang tersedia atau membimbing cara menggunakan koleksi tersebut.

c. Literasi informasi

Membimbing pemustaka agar lebih efektif dan efisien dalam mengenali dan mencari informasi yang mereka perlukan bimbingan ini dikenal sebagai sebutan seperti bimbingan pemustaka (user education), orientasi perpustakaan dll. Tujuannya jelas agar pemustaka dapat dengan mudah dan cepat menemukan pustaka atau informasi yang dibutuhkan.

Bimbingan ini mengenalkan sistem yang dipakai oleh perpustakaan dan bagaimana cara menggunakannya.⁷

2. Tugas Layanan Perpustakaan Perguruan Tinggi

Secara umum tugas layanan adalah memberikan pelayanan, bimbingan, arahan, agar para pengguna perpustakaan dapat memanfaatkan fasilitas perpustakaan semaksimal mungkin dan memperoleh informasi yang dibutuhkan. Pelayanan yang diberikan dapat bersifat membimbing pengguna agar mampu memanfaatkan sumber informasi yang disediakan perpustakaan. Pustakawan memiliki tugas memberikan bimbingan kepada pengguna, atas apa yang seharusnya mereka ketahui tentang berbagai jenis koleksi perpustakaan.⁸

3. Tujuan Layanan Perpustakaan Perguruan Tinggi

Layanan perpustakaan diselenggarakan dengan tujuan untuk membantu memenuhi kebutuhan informasi pemustaka secara tepat dan akurat, yaitu melalui penyediaan bahan pustaka dan penyediaan sarana penelusurannya.

Dari sisi kepentingan perpustakaan maka tujuan diselenggarakan layanan perpustakaan pada umumnya adalah agar bahan pustaka yang disediakan perpustakaan dapat dimanfaatkan secara maksimal oleh pemustaka. Pemanfaatan bahan pustaka secara maksimal dapat tercapai

⁷ Ibid, Hal. 43-47

⁸ Purwani Istiana, *Layanan Perpustakaan*, (yogyakarta: Penerbit Ombak, 2014), Hal. 3.

apabila perpustakaan dikelola secara baik dan benar, menyelenggarakan layanan bahan pustaka kegiatan penyebaran informasi ditunjang dengan kegiatan promosi perpustakaan serta penciptaan lingkungan yang dapat menumbuhkan peningkatan minat baca.⁹

C. Pengetian Pustakawan

Pustakawan adalah orang yang berhubungan dengan pustaka, sedangkan pustaka adalah sinonim dari kata buku.

Pustakawan menurut IPI adalah orang yang memberikan dan melaksanakan kegiatan perpustakaan dalam usaha pemberian layanan/atau jasa kepada masyarakat sesuai dengan misi yang diemban oleh badan induknya berdasarkan ilmu perpustakaan, dokumentasi dan informasi yang diperolehnya melalui pendidikan.¹⁰

1. Pustakawan Adalah Sebuah Profesi

Kamus besar bahasa indonesia menyebutkan bahwa profesi adalah bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan (keahlian) tertentu. Kriteria profesi antara lain :

- a. Merupakan pekerjaan yang memerlukan persyaratan intelektual berupa penguasaan ilmu pengetahuan tertentu.
- b. Pekerjaan itu ditujukan untuk orang lain.

⁹ Saifuddin A.Rasyid, *Jasa Informasi Dan Layanan Perpustakaan*, (Barabung, 2017), Hal. 4.

¹⁰ Sulisty Basuki, *Pengantar Ilmu Perpustakaan*, (Jakarta: Universitas terbuka, Depdikbud, 1993), Modul 1, Hal. 6.

- c. Keberhasilan pekerjaan diukur dari seberapa jauh para pemakai jasa terpenuhi kebutuhannya, dengan kata lain berorientasi kepada kepentingan masyarakat pengguna.

Sumber lain menyebutkan bahwa profesi memerlukan penguasaan keahlian yang diperoleh melalui pendidikan tinggi, memiliki organisasi, berorientasi pada jasa dan memiliki kode etik. Karena pustakawan menjalankan tugas sebagai pustakawan mengelola informasi dan memberi pelayanan dengan baik kepada pengguna, seorang pustakawan harus menguasai keahlian dan menempuh pendidikan di perguruan tinggi.

Dalam menjalankan profesi pustakawan, menjalankan berbagai tugas ditujukan kepada orang lain atau masyarakat pengguna perpustakaan. Dengan demikian pustakawan memiliki tanggung jawab untuk mampu menyediakan berbagai informasi sesuai kebutuhan pengguna. Pengolahan bahan pustaka, penyebaran serta pelestarian, harus dipertimbangkan kepentingan pengguna. Sebagai contoh, ketika melakukan pengolahan buku, maka di pertimbangkan agar buku tersebut akan mudah ditemukembali, namun tetap sesuai dengan pedoman klasifikasi.

2. Tugas Pokok Pustakawan

Tugas pokok pustakawan adalah kegiatan dibidang kepustakawanan yang meliputi pengelolaan perpustakaan, pelayanan perpustakaan, dan pengembangan sistem kepustakawanan yang dilakukan oleh setiap pustakawan sesuai jenjang jabatannya.

a. Tugas pokok pustakawan keterampilan, meliputi :

- 1) Pengelolaan perpustakaan, terdiri atas :
 - a) Perencanaan penyelenggaraan kegiatan perpustakaan
 - b) Monitoring dan Evaluasi penyelenggaraan kegiatan perpustakaan.
- 2) Pelayanan perpustakaan, terdiri atas :
 - a) Pelayanan teknis
 - b) Pelayanan pemustaka
- 3) Pengembangan sistem kepastakawanan
 - a) Pengembangan kepastakawanan

b. Tugas pokok kepastakawanan Keahlian, meliputi :

- 1) Pengelolaan perpustakaan, terdiri atas :
 - a) Perencanaan penyelenggaraan kegiatan perpustakaan
 - b) Monitoring dan Evaluasi penyelenggaraan kegiatan perpustakaan.
- 2) Pelayanan perpustakaan, terdiri atas :
 - a) Pelayanan teknis
 - b) Pelayanan pemustaka
- 3) Pengembangan sistem kepastakawanan, terdiri atas :
 - a) Pengkajian kepastakawanan
 - b) Pengembangan kepastakawanan
 - c) Penganalisisan/ pengkritisan karya kepastakawanan

d) Menelaah pengembangan sistem kepustakawanan.¹¹

D. MOTIVASI

1. Pengertian Motivasi

Untuk lebih meningkatkan kinerja dan prestasi perpustakaan dan sumber daya manusia perpustakaan lainnya, diperlukan adanya motivasi maupun dorongan terhadap kemampuan mereka. Kemampuan pustakawan sangat dipengaruhi kualifikasi mereka seperti tingkat pendidikan, pelatihan, pengalaman, dan daya nalar mereka. Daya dorong dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal.¹²

Motivasi berasal dari bahasa latin “movere”, yang berarti menggerakkan. Berdasarkan pengertian ini, maka motivasi menjadi berkembang.

Menurut (Echols dalam Imron): menjelaskan, bahwa motivasi berasal dari bahasa inggris *motivation*, yang berarti dorongan pengalasan dan motivasi. Kata kerjanya adalah *to motivate* yang berarti mendorong, menyebabkan, dan merangsang. *Motive* sendiri berarti alasan, sebab daya penggerak. *Motif* adalah keadaan dalam diri seseorang yang mendorong individu tersebut untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu guna mencapai tujuan yang diinginkan.¹³

¹¹ Opong Sumiati, dkk, *Peraturan Kepala Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2015 Tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Pustakawan Dan Angka Kreditnya*, (Jakarta: Perpustakaan Nasional RI, 2015), Hal. 9-10.

¹² Lasa Hs, *kamus kepustakawan indonesia*, (yogyakarta: pustaka book publisher, 2009), Hal. 208-209.

¹³ Eveline Siregar dan Hartini nara, *Teori Belajar Dan Pembelajaran* (Bogor: Ghalia aindonesia, 2014), Hal. 49.

The Columbia Encyclopedia : *motivation is the intention of achieving a goal, leading to a goal directed behavior* (motivasi adalah niat untuk mencapai tujuan, yang ingin mengarahkan pada perilaku untuk mencapai tujuan tersebut).¹⁴

Berdasarkan kutipan kedua pendapat diatas motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu.

2. Motivasi Kerja

Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Setiap manusia pada hakikatnya mempunyai sejumlah kebutuhan yang pada saat-saat tertentu menuntut pemuasan, dimana hal-hal yang dapat memberikan pemuasan kepada suatu kebutuhan adalah menjadi tujuan dari kebutuhan tersebut. Prinsip yang umum berlaku bagi kebutuhan manusia adalah, setelah kebutuhan itu terpuaskan, maka setelah beberapa waktu kemudian muncul kembali dan menuntut pemuasan kembali.

Sedangkan pengertian motivasi adalah pemberian atau penimbulan motif. Atau dapat pula diartikan hal atau keadaan menjadi motif.

Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

¹⁴ Nina A. Martini, Ida farida, Psikologi perpustakaan, (Jakarta: Universitas terbuka, 2010), Hal. 3.2.

Kebutuhan-kebutuhan manusia pada umumnya dapat dibagi menjadi dua golongan.:

- a. kebutuhan primer, yang pada umumnya merupakan kebutuhan faal, seperti lapar, haus, seks, tidur, suhu yang menyenangkan dan lain sebagainya. Semua ini adalah kebutuhan-kebutuhan faal yang merupakan syarat kelangsungan hidup seseorang. Kebutuhan-kebutuhan semacam ini timbul dengan sendirinya atau sudah ada sejak lahir, sehingga disebut kebutuhan primer.
- b. kebutuhan sekunder, yang timbul dari interaksi antara orang dengan lingkungannya seperti kebutuhan untuk bersaing, bergaul, bercinta, ekspresi diri, harga diri dan sebagainya. Kebutuhan sekunder inilah yang paling banyak berperan dalam motivasi seseorang.¹⁵

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Secara psikologis motivasi merupakan suatu bentuk yang tumbuh dalam diri seseorang yang dipengaruhi oleh berbagai faktor. Yaitu :

1. Gaji

Faktor utama yang menyebabkan kurangnya antusias dalam semangat kerja pustakawan adalah faktor kebutuhan, faktor tersebut sangat berpengaruh besar karena tujuan utama seseorang untuk bekerja adalah memenuhi kebutuhan hidupnya, jika kebutuhan mereka tidak terpenuhi maka motivasi untuk bekerja akan menurun. Untuk memenuhi kebutuhannya, gaji adalah upah yang diberikan untuk dapat memenuhi

¹⁵ Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Renika Cipta, 1992), Hal. 34-35.

kebutuhan seorang pegawai dan untuk memotivasi pegawai agar motivasi dan produktivitas kerjanya tinggi.

2. Kondisi dan keamanan kerja

Kondisi fisik tempat bekerja yang nyaman serta menyenangkan diperlukan dan memberikan kontribusi yang nyata dalam mendorong motivasi kerja dan meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Kondisi fisik yang menyenangkan sangat berperan dalam pemeliharaan kesehatan dan keselamatan kerja dan bahkan dalam mencegah terjadinya kejenuhan dan kebosanan.

Menurut Maslow, kebutuhan rasa aman dapat terpengaruhi dalam berbagai bentuk seperti:

- a. Karyawan yang bekerja mampu menyisihkan gaji untuk ditabung.
- b. Bagi seorang karyawan memiliki pekerjaan yang ada jaminan pensiun, asuransi kesehatan atau jiwa, dan sejenisnya.
- c. Kondisi kerja yang menyenangkan, termasuk memiliki pimpinan yang asipiratif.
- d. Keamanan dalam tempat tinggal.

3. Kebutuhan sosial

Keinginan untuk mendapatkan kawan, cinta dan perasaan yang diterima. Sebagai makhluk sosial manusia senang apabila mereka disenangi dan berusaha memenuhi kebutuhan sosial pada saat bekerja dengan jalan membantu kelompok-kelompok formal maupun informal, dan bekerja sama

dengan rekan-rekan kerja mereka, kemudian turut terlibat dalam kegiatan yang dilaksanakan oleh perusahaan dimana mereka bekerja.

4. Pengakuan dan penghargaan

Penghargaan yaitu imbalan yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan prestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan, dengan kata lain pemberian penghargaan dimaksud untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan. Pemberian sistem penghargaan dimaksud sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan membangkitkan motivasi sehingga dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik sesuai dengan tanggung jawabnya bahkan melebihi target pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan.

5. Aktualisasi diri

Aktualisasi diri sebagai kebutuhan dan pencapaian tertinggi seseorang manusia. Apabila seseorang telah melewati atau terpenuhi keempat kebutuhan yang pertama, maka kebutuhan tingkat akhir akan muncul, yakni kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan aktualisasi diri ini menurut Maslow merupakan kebutuhan untuk mengembangkan potensi diri secara maksimal. Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri ini antara orang yang satu dengan yang lain akan berbeda. Program pendidikan jangka panjang bergelar dan pelatihan (pendidikan jangka pendek) didalam satu

institusi atau perusahaan adalah merupakan bentuk pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri bagi karyawan.¹⁶

4. Jenis Motivasi

Motivasi dapat dibedakan menjadi dua jenis motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam diri individu tanpa adanya rangsangan dari luar, sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari luar misalnya pemberian pujian, pemberian nilai sampai pada pemberian hadiah dan faktor-faktor eksternal lainnya yang memiliki daya dorong motivasional.¹⁷

a. Motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik

Motif akan berubah menjadi motivasi apabila ada stimulasi. Apabila sumber stimulasi berasal dari dalam diri individu maka motivasinya disebut motivasi intrinsik. Sedangkan motivasi ekstrinsik terjadi apabila individu melakukan sesuatu karena alasan-alasan eksternal seperti ingin menyenangkan guru atau orang tua atau untuk menghindari hukuman.

Kekuatan motivasi seseorang tidak tergantung pada internal atau eksternal stimulasinya, tetapi yang pasti persistensi motivasi instrinsik lebih tinggi daripada persistensi ekstrinsik.¹⁸

¹⁶ Ageng Cahyo Wibisono, *Motivasi Kerja Pustakawan Di Perpustakaan Universitas Trisakti*, (Jakarta: fakultas Adab Dan Humaniora, 2017), Hal. 36-42.

¹⁷ Ibid., Hal. 50.

¹⁸ Eva Latipah, *Psikologi Dasar*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), Hal. 160-161.

Dari uraian diatas bahwa motivasi adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja, semangat kerja, dan tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya dalam mengelola perpustakaan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

5. Tujuan motivasi

secara umum dapat dikatakan bahwa tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau mengunggah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu. Bagi seorang manajer, tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan pegawai atau bawahan dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya sehingga tercapai tujuan organisasi yang dipimpinnya. Bagi seorang guru, tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau memacu para siswanya agar timbul keinginan dan kemauannya untuk meningkatkan prestasi belajarnya sehingga tercapai tujuan pendidikan sesuai yang diharapkan dan ditetapkan didalam kurikulum sekolah.

6. Teori motivasi

Berdasarkan pembahasan tentang motivasi, sebagian mengatakan bahwa suatu kondisi merupakan pendorong bagi seorang individu untuk melakukan sesuatu tujuan yang ingin dicapai. Teori-teori yang paling lazim mengenai motivasi merujuk kepada kebutuhan sebagai pendorong dalam diri manusia. Kebutuhan adalah suatu keperluan yang bersifat penting untuk memenuhi suatu kondisi. Teori motivasi yang didasarkan kebutuhan yaitu :

a. Teori Hierarki

A theory of human motivation merupakan teori motivasi dari Abraham Maslow. Maslow berpendapat bahwa kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, Artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi kebutuhan yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, maka muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Karena menyangkut kebutuhan manusia, maka teori ini digunakan untuk menunjukkan kebutuhan seseorang yang harus terpenuhi agar individu tersebut termotivasi untuk bekerja.¹⁹

Abraham Maslow bahwa setiap diri Manusia itu terdiri atas lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*)

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

¹⁹ Suwanto and Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2013), Hal. 171.

2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

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

3. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Tingkatan kebutuhan selanjutnya yaitu kebutuhan sosial. Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

4. Kebutuhan Akan Harga Diri Atau Pengakuan (*Esteem Needs*)

Kebutuhan harga diri dapat terungkap dalam keinginan untuk dihormati, dipuji, dan dihargai, atau diakui segala bentuk usahanya oleh orang lain.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*)

Kebutuhan aktualisasi diri yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat. Kebutuhan ini melalui pengembangan kemampuan dan keahlian yang dimiliki untuk memperoleh prestasi dalam bekerja.

Ketika kebutuhan seorang pegawai tidak dapat terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika

pegawai dapat memenuhi kelima tingkatan kebutuhannya dan bersamaan dengan imbalan yang diperolehnya, maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira manifestasi dari rasa puasnya, dan akan memotivasi orang untuk bekerja lebih giat.²⁰

Berdasarkan kelima teori diatas berarti berlaku secara hierarki yaitu, kebutuhan fisik, hingga tingkatan yang paling rendah atau bawah, kebutuhan fisik, hingga tingkatan yang paling tinggi. Berarti seumpama seperti menaiki anak tangga, misalnya tidak akan bisa menaiki anak tangga kedua tanpa menaiki anak tangga pertama. Kesimpulan yang peneliti ambil dari kelima teori ini adalah agar termotivasinya seseorang dalam bekerja untuk lebih giat sesuai dengan kebutuhan masing-masing individu.

E. Produktivitas kerja

1. Pengertian Produktivitas

Dilihat dari segi psikologi, produktivitas adalah suatu tingkah laku. Memang bisa lain kalau dilihat dari sudut pandangan ilmu lain, karena perbedaan ilmu bisa juga didasarkan atas perbedaan objek kajian. Dalam psikologi, produktivitas menunjukkan tingkah laku sebagai keluaran (output) dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatar belakanginya. Berarti produktivitas adalah tidak lain dari pada tingkah laku manusia atau individu, yaitu tingkah laku produktivitasnya. Lebih khusus lagi, di bidang kerja atau organisasinya.

²⁰ Ageng Cahyo Wibisono, *Motivasi Kerja Pustakawan Di Perpustakaan Universitas Trisakti*, (Jakarta: fakultas Adab Dan Humaniora, 2017), Hal. 27-39.

Menurut *Andreass A Danadjaja*, produktivitas sebagai tenaga kerja sebenarnya hanya sebagian dari seluruh produktivitas suatu usaha. Namun demikian produktivitas tenaga kerja adalah bagian yang paling menentukan, sekaligus juga yang paling sulit untuk dimengerti, apalagi untuk di kelola. Arti sebenarnya dari produktivitas adalah menghasilkan lebih banyak, dan berkualitas lebih baik dengan usaha yang sama.²¹

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah usaha untuk mencapai suatu tujuan yang diawali dengan motivasi yang tinggi dari dalam diri seseorang. Yaitu intinya produktivitas adalah suatu usaha dalam bekerja.

2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi produktivitas Kerja

Menurut hasil pengamatan, faktor-faktor keinginan para pekerja bukan hanya imbalan yang besar saja, tetapi ada faktor-faktor yang lebih penting dari itu. 10 faktor yang sangat diinginkan oleh pekerja tetap untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka yaitu :

a. Pekerjaan yang menarik

Biasanya apa bila seseorang mengerjakan sesuatu pekerjaan dengan senang atau menarik bagi dirinya, maka hasil pekerjaannya akan lebih memuaskan dari pada mengerjakan yang tidak ia senangi.

b. Upah yang baik

Pada dasarnya seseorang yang bekerja, mengharapkan imbalan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya. Karena adanya upah yang sesuai dengan pekerjaannya, maka akan timbul pula rasa gairah kerja yang semakin baik.

²¹ Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Renika Cipta, 1992), Hal.56

Dengan terpenuhinya upah yang baik atau dengan kata lain upah yang tak ditangguh-tangguhkan oleh para manajer/pimpinan, maka rasa kecukupan untuk memenuhi kebutuhan hidup - baik bagi dirinya maupun bagi keluarganya – akan semakin terasa.

c. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan

Biasanya dalam melakukan kita merasakan suatu kekuwatiran bila kita gagal dalam melaksanakannya; karenanya kita harus selalu hati-hati. tetapi bila melakukan pekerjaan itu terlampau hati-hati, maka akibatnya akan sama bila kita tidak berhati-hati.

d. Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan

Yang dimaksud penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan adalah bila seseorang pekerja telah tahu kegunaan dari pekerjaannya bagi umum, dan juga sudah tahu betapa sangat pentingnya pekerjaan dia, maka dalam mengerjakan pekerjaannya, si pekerja tadi akan lebih meningkatkan produktivitas kerjanya.

e. Lingkungan atau suasana kerja yang baik

Lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik pada pekerja, pimpinan ataupun pada hasil pekerjaannya.

f. promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan

Seorang pekerja akan merasa bangga bila perusahaan dimana ia bekerja mengalami kemajuan yang pesat, apalagi sampai terkenal dimata masyarakat.

g. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi

Dengan adanya keterlibatan dalam organisasi dimana para pekerja tetap itu bekerja, ia akan merasakan bahwa dirinya benar-benar dibutuhkan dalam perusahaan, dan ia merasa memiliki mempunyai perusahaan.

h. pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi

Seorang pemimpin yang bijaksana akan memperhatikan bawahannya sampai pada urusan pribadinya. Dengan demikian para pekerja merasakan bahwa dirinya diberikan perhatian besar oleh pemimpinnya. Hal ini mendorong motivasi pekerja untuk bekerja lebih giat lagi melalui pendekatan secara kekeluargaan atau dari hati ke hati antara pemimpin dan atasan.

i. Kesetiaan pemimpin pada diri si pekerja

Kesetiaan pemimpin ini merupakan juga suatu wibawa dari perusahaan, karena bila si pemimpin hanya mengobral janji-janji akan

melakukan sesuatu, tetapi kenyataannya tidak, maka hal ini akan menimbulkan suatu rasa yang tak baik dalam diri si pekerja.

j. Disiplin Kerja yang keras

Kita sebagai manusia biasanya mempunyai sifat ego yang tinggi, antara lain tak dikekang oleh suatu peraturan atau suatu tata tertib yang ketat. Demikian pula dengan para pekerja, biasanya mereka akan merasa enggan akan disiplin kerja yang keras dari perusahaan dimana dia bekerja, karena hal ini akan membuat si pekerja merasa terkekang.²²

²² Ibid., Hal.56-60.

BAB III

A. Sejarah Singkat Perpustakaan Akademi Analis Kesehatan

Perpustakaan Akademi Analis Kesehatan sebelumnya di sebut Sekolah Menengah Analis Kesehatan pemda ini didirikan pada tahun 1979, Akademi Analis Kesehatan sudah ada perpustakaan tetapi belum sepenuhnya memiliki koleksi yang lengkap dan koleksinya pun masih dikatakan kurang. Sebelumnya Perpustakaan Akademi Analis dikelola bukan oleh pustakawan melainkan karyawan pembantu dosen, dia bertugas sebagai pustakawan yang mengelola perpustakaan dan mengatur seluruh isi perpustakaan yang berisi buku-buku mengenai pelajaran Analis Kesehatan Untuk siswa/i agar dapat dimanfaatkan oleh pemustaka SMAK. Perpustakaan Akademi Analis Kesehatan ini masih menggunakan pelayanan yang manual dengan menggunakan kartu peminjaman, pada tingkat pengunjung perpustakaan pada saat itu masih kurang karena siswa/i jarang mengunjungi perpustakaan dikarenakan fasilitas yang masih kurang, jadi siswa/i SMAK merasa tidak puas atas pelayanan di perpustakaan Analis Kesehatan. Dalam pembuatan katalog masih menggunakan sistem manual yaitu menulis dikertas yang telah disediakan dan pada masa itu perpustakaan masih menggunakan mesin ketik belum menggunakan komputer.

Berdasarkan keputusan pemerintah Aceh Pada tanggal 17 Desember 1998 tentang perubahan status Sekolah Menengah Analis Kesehatan (SMAK) menjadi Akademi Analis Kesehatan (AAK) milik Daerah Banda

Aceh. Perpustakaan terus mengalami perubahan yang baik dengan bertambahnya koleksi yang bersumber dari APBA. Setelah masuknya tenaga kerja pustakawan Pada tahun 2005 perpustakaan Akademi Analis Kesehatan telah di kelola oleh pustakawan lulusan D3 Ilmu Perpustakaan. Pustakawan yang berasal dari D3 Ilmu Perpustakaan mengelola seluruh koleksi Akademi Analis Kesehatan Banda Aceh dan serta mengolah sarana dan prasaranayang ada di perpustakaan agar setiap tahunnya selalu mengalami pemanbahan koleksi. Pada tahun 2014 perpustakaan Akademi Analis Kesehatan mulai menggunakan teknologi yang berupa komputer untuk pembuatan katalaog dengan menggunakan program SLIM. Dengan semakin berkembang pada tahun 2015 perpustakaan sudah menyediakan OPAC untuk mahasiswa dan sudah bisa digunakan oleh Mahasiswa untuk mengakses secara online. Tetapi perpustakaan masih menggunakan pelayanan secara manual sampai hingga saat sekarang ini.¹

1. Struktur organisasi Perpustakaan Akademi Analis Kesehatan

Perpustakaan Akademi Analis Kesehatan tidak memiliki Struktur Organisasi, tetapi tujuan perpustakaan ini sama dengan perpustakaan lainnya yang memiliki Struktur Organisasinya. Setiap perpustakaan baik perpustakaan besar maupun perpustakaan kecil perlu adanya tenaga kerja yang mengatur dan mengelola perpustakaan dengan baik, sehingga pelaksanaan kegiatan kerja dapat berjalan dengan dengan baik secara

¹ Hasil wawancara dengan ibu Rosnidar A, Md Kepala Perpustakaan AAK, Banda Aceh tanggal 17 juli 2018

efesien dan efektif. Perpustakaan Akademi Analis Kesehatan Banda Aceh dikelola oleh dua orang pustakawan pustakawan berasal dari D3 Ilmu Perpustakaan Dan S1 Ilmu perpustakaan.

2. Tata tertib yang ada di perpustakaan Akademi Analis Kesehatan Banda Aceh

Adapun setiap perpustakaan memiliki tata tertib yang berbeda guna untuk menjadikan perpustakaan tempat lebih baik dan nyaman, begitu juga dengan perpustakaan Akademi Analis Kesehatan memiliki tata tertib yaitu :

- a. Setiap pengunjung perpustakaan harus mengisi daftar buku tamu, guna untuk dapat menganalisis pengunjung perpustakaan.
- b. Setiap pemustaka diharapkan memanfaatkan fasilitas dan bahan perpustakaan yang ada di perpustakaan dan dapat memanfaatkan OPAC dengan baik.
- c. Setiap pemustaka yang berkunjung di perpustakaan dilarang membawa makan dan minuman kedalam ruangan perpustakaan Akademi Analis Kesehatan Banda Aceh.
- d. Setiap pengunjung perpustakaan harus meletakkan tas di tempat yang sudah disediakan di dalam perpustakaan.
- e. Dilarang memindah-mindahkan kursi yang telah di tata rapi oleh pustakawan.
- f. Dilarang membuang sampah sembarangan didalam maupun di sekitaran perpustakaan Akademi Analis Kesehatan Banda Aceh.

- g. Pengunjung perpustakaan Akademi Analis Kesehatan dilarang berbicara keras ketika berada di perpustakaan misalnya bercerita.
- h. Buku yang bisa di pinjam oleh pemustaka maksimal 3 (tiga) buku.
- i. Jika mahasiswa telat mengembalikan buku yang dipinjam di perpustakaan maka mahasiswa/i tersebut terkena denda 500 sehari/buku.
- j. Setelah siap membaca mahasiswa dapat meletak buku yang sudah dibaca di atas meja baca karena akan ada pustakawan yang akan merapikan dan menyusun kembali buku sesuai nomor class.

B. Fasilitas Perpustakaan.

Perpustakaan Akademi Analis Kesehatan Banda Aceh terletak sangat geografis berada di lantai dua (2) di sebelah Akademik. Perpustakaan ini di rancang dengan sebuah ruangan yang luasnya kira-kira 7 x 5 m. Perpustakaan yang letaknya di atas lantai dua ini memiliki ruang yang luasnya 3 x 4 m, ruangan ini berfungsi sebagai tempat penyimpanan buku arsip yang masih di pakai, buku arsip yang ada di perpustakaan Akademi Analis Kesehatan Banda Aceh ini sekitar seribu lebih (1.200 eks) .

Koleksi yang ada di perpustakaan tersusun rapi menurut jenis buku dan menurut DDC. Misalnya seperti kamus memiliki rak yang berbeda dengan buku lainnya, buku disusun menurut koleksi dan nomor class yang telah ditentukan.

Perpustakaan Akademi Analis Memiliki fasilitas yang dapat digunakan untuk mnegoperasikan perpustakaan sebagai pusat penemuan informasi yang baik dan akurat.

Adapun perlengkapan yang ada perpustakaan Akademi Analis Kesehatan Banda Aceh yang tersedia saat ini antara lain :

NO	Nama	Jumlah
1	Lemari Buku	
2	Meja Baca	20 buah meja
3	Meja Petugas/ Pustakawan	2 buah meja Meja kepala perpustakaan Dan meja pustakawan
4	Komputer	3 unit komputer
5	Wifi	1

Berdasarkan fasilitas yang ada di perpustakaan Akademi Analis Kesehatan Banda Aceh Perlu diketahui Bahwa Perpustakaan Masih banyak kurang mengenai fasilitas, melihat koleksi yang semakin bertambah ruangan yang digunak sebagai perpustakaan terlihat sempit karena koleksi yang kian meningkat dan lemari yang tersedia juga masih sedikit dan ada buku yang tidak muat untuk di susun menurut nomor clas karena lemari yang kurang memadai.

Adapun perpustakaan juga memiliki sistem layanan untuk meningkatkan perpustakaan menjadi lebih baik lagi dan meningkatkan motivasi kerja pustakawan. Adapun sistem yang digunakan dalam mengelola perpustakaan ini yaitu :

1. sistem Layanan Terbuka (Open Access)

Perpustakaan Akademi Analis Kesehatan Banda Aceh menggunakan sistem layanan terbuka untuk mengelola perpustakaan. Sistem layanan terbuka Adalah layanan yaang dimana pemustaka bisa mengambil langsung koleksi yang ingin di baca atau di pимjam.

Adapun tugas perpustakaan Akademi Analis Kesehatan ini adalah melayani mahasiswa/i dalam mencari informasi dan peminjaman buku menggunakan sistem manual yaitu menggunakan kartu yang telah disediakan untuk peminjaman buku. Kartu yang digunakan berisikan beberapa hal yang perlu dicatat untuk peminjaman buku yaitu: hari/tanggal, peminjaman, nomor urut, nomor inventaris buku, nama mahasiswa, tahun masuk, judul buku yang dipinjam, dan tanggal peminjaman dan pengembalian.

C. Motivasi kerja Pustakawan Akademi Analis Kesehatan Banda Aceh.

Perpustakaan Akademi Analis Kesehatan Banda Aceh adalah perpustakaan perguruan tinggi yang berdiri dalam naungan pemerintah Akademi Kesehatan. Perpustakaan Akademi Analis Kesehatan ini bertujuan untuk menyediakan informasi bagi pengguna, dan memberikan layanan

pustaka terhadap pengguna dengan keperluan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Demikian perpustakaan Akademi Analis Kesehatan memiliki peran penting dalam meningkatkan sistem pendidikan di Akademi Analis Kesehatan. Demi meningkatkan layanan perpustakaan di perpustakaan Akademi Analis Kesehatan adalah dengan meningkatkan kerja pustakawan.

Penelitian ini dilakukan agar mendapatkan data informasi yang dibutuhkan sesuai dengan yang ada dilapangan. Penelitian ini mengenai Motivasi Kerja Pustakawan di perpustakaan Akademi Analis Kesehatan Banda Aceh. Penelitian yang dilakukan menggunakan teknik Observasi dan Wawancara terhadap Pustakawan yang ada diperpustakaan Akademi Analis Kesehatan Banda Aceh yaitu buk Rosnidar dan Kak Nurul Maulidar.

Setelah penulis melakukan wawancara terhadap pustakawan Akademi Analis Kesehatan yaitu buk Rosnidar dan kak Nurul Maulidar, dengan mengajukan beberapa pertanyaan yang penelilitontarkan kepada pustakawan yang ada di perpustakaan Akademi Analis Kesehatan Banda Aceh. Adapun jawaban atau responden pustakawan terhadap pertanyaan yang peneliti berikan adalah :

1. Motivasi yang dimiliki Pustakwan

Bagaimana ya, saya disini sebagai pustakawan memang sudah menjadi tanggung jawab saya dalam mengelola perpustakaan, tanggung jawab ini sudah diberikan kepada saya sepenuhnya sebagai pustakawan. kalau saya tidak melakukan tanggung jawab ini berarti saya bukan seorang pustakawan. Karena

dalam ilmu perpustakaan pustakawan wajib memberi informasi dan memberi layanan terhadap pemustaka.²

Berdasarkan jawaban wawancara diatas, peneliti menyimpulkan bahwa Dari jawaban yang peneliti dapat dalam hasil wawancara dengan informan dan hasil pertanyaan yang penelitian lakukan adalah, Motivasi kerja pustakawan akademi Analis Kesehatan Adalah Motivasi instrinsik (internal).Yaitu motivasi yang dimiliki pustakawan berasal dari diri sendiri. Bentuk motivasi ini yaitu :

1. karena bekerja diperpustakaan adalah sudah menjadi tanggung jawab pustakawan, motivasi ini dalam bentuk unsur kesengajaan misalnya karena ingin mencari rezeky untuk keluarga, pengabdian sebagai aparatur negara, dan sebagai pengembangan ilmu di bidang perpustakaan.
2. minat kerja pustakawan sebagai profesi. Hal ini sesuai dengan arti motivasi itu sendiri yang dikemukakan oleh Echols dalam Imron yaitu: Motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang yang mendorong individu tersebut untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu guna mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pustakawan di perpustakaan Akademi Analis Kesehatan Banda Aceh dalam memberikan layanan informasi kepada pemustaka yaitu, motivasi yang tinggi akan

²Hasil wawancara dengan ibu Rosnidar A,Md Kepala Perpustakaan AAK, Banda Aceh tanggal 17 juli 2018

mempengaruhi produktifitas kerja pustakawan. Dalam hal ini yang mempengaruhi produktifitas kerja pustakawan di Akademi Analis Kesehatan Banda Aceh adalah :

Gaji dan upah merupakan imbalan yang diterima pegawai melalui atasan atas jasa pekerjaan yang dilakukannya. Tingkat kerja pustakawan bisa dilihat dari tingginya gaji yang diberikan karena sebuah kebutuhan bagi pustakawan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Dalam memenuhi fisik, seluruh karyawan membutuhkan gaji dalam bekerja. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh informan mengenai salah Satu faktor ini yaitu :

Gaji yang diberikan lumayan cukup untuk kebutuhan hidup, setiap manusia berapa pun di bilang kurang pasti selalu kurang, gaji memang merupakan kebutuhan yang di capai dalam bekerja sebab untuk kebutuhan keluarga.³

Gaji juga mendorong saya untuk bekerja, alhamdulillah gaji yang saya peroleh bisa dikatakan cukup untuk saya.⁴

Berdasarkan hasil jawaban informan, gaji merupakan salah satu pendorong untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karena gaji dapat memenuhi kebutuhan hidup seseorang.

Selain gaji dan upah faktor yang mempengaruhi pustakawan termotivasi yaitu karena adanya pengakuan/penghargaan, dan aktualisasi diri pustakawan. Adapun hasil wawancara mengenai faktor-faktor yang

³Hasil wawancara dengan ibu Rosnidar A,Md Kepala Perpustakaan AAK, Banda Aceh tanggal 17 juli 2018

⁴Hasil wawancara dengan kan Nurul Maulidar pustakawan di Perpustakaan AAK, Banda Aceh tanggal 17 juli 2018

mempengaruhi motivasi pustakawan setelah gaji adalah penghargaan dan aktualisasi

Sebenarnya kalau untuk prestasi tidak ada karena disini hanya memiliki dua tenaga pustakawan jadi tidak ada mengikuti lomba-lomba. Seperti, lomba pustakawan terbaik, itu hanya biasanya diikuti oleh perpustakaan yang pustakawannya banyak.

Kalau untuk penghargaan selama ini tidak ada diberi penghargaan. Dalam pengembangan diri Kami disini hanya berusaha semampu saya untuk mengelola perpustakaan. Tetapi kalau dalam bentuk mengikuti pelatihan di beri uang saku oleh pimpinan selama mengikuti pelatihan.⁵

Berdasarkan hasil informan peneliti menyimpulkan bahwa di perpustakaan Akademi Analis Kesehatan Banda Aceh tidak ada pemberian pengakuan/penghargaan. Tetapi dalam bentuk aktualisasi diri dalam pengembangan perpustakaan diberi uang saku oleh pimpinan untuk mengikuti pelatihan untuk pengembangan diri pustakawan tersebut. Guna mengikuti pelatihan tersebut untuk meningkatkan motivasi diri pustakawan dalam pengembangan diri.

3. Upaya Yang Dilakukan Pustakawan Dalam Mengelola Perpustakaan

Adapun upaya yang dilakukan pustakawan Akademi Analis Kesehatan dalam meningkatkan motivasi kerja mandiri yaitu, dengan selalu menomor satukan tanggung jawab sebagai pustakawan. Menciptakan suasana di perpustakaan menjadi seperti satu keluarga dalam bidang menjalankan tugas di perpustakaan. Membangun kebersamaan dilingkungan

⁵Hasil wawancara dengan ibu Rosnidar A, Md Kepala Perpustakaan AAK, Banda Aceh tanggal 31 Juli 2018

kerja, memberi suatu pekerjaan dengan target yang telah ditentukan dalam setiap bulan, enam bulan sekali, atau satu tahun sekali.

Pekerjaan ini adalah suatu pekerjaan yang sangat penting dalam mencari nafkah, dan mengaplikasikan ilmu yang dimiliki, serta menumbuhkan semangat kerja dalam bidang perpustakaan.

Adapun pustakawan di perpustakaan Akademi Analis selalu melakukan kegiatan yang sesuai dengan kinerja yang dimiliki oleh pustakawan. Melakukan pekerjaan yang seharusnya dilakukan dalam mengolah perpustakaan dengan tujuan agar perpustakaan semakin berkembang dan dapat memberikan layanan yang baik dalam pemberian informasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan yaitu pustakawan memiliki motivasi dalam diri sendiri. Namun pada saat ini pustakawan tidak dapat melakukan apa yang ingin dilakukan, karena mengingat kampus Akademi Analis Kesehatan Akan ditutup dikarenakan pemerintah tidak lagi dibenarkan mendirikan sekolah dibawah naungan pemerintah.

Menurut yang peneliti lihat motivasi yang tinggi dari pustakawan sebenarnya ada, namun kurangnya dorongan pemberian motivasi dari eksternal membuat pustakawan tidak mampu melakukan pekerjaan sesuai yang ingin dicapai. Dalam penerapan peraturan yang kuat, atau memberikan semangat atau upah yang sesuai dengan kinerja yang seharusnya dilakukan pustakawan.

4. Kendala Motivasi kerja di perpustakaan Akademi Analis Kesehatan

Dalam melakukan suatu kegiatan seseorang sering menemukan kendala atau hambatan yang mampu menghambat kinerja yang ingin dilakukan oleh tenaga kerja tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan di perpustakaan Akademi Analis Kesehatan Banda Aceh yaitu :

Pada dasarnya perpustakaan ini dulu banyak mahasiswa yang berkunjung ke perpustakaan sampai-sampai yang magang di perpustakaan Akademi Analis Kesehatan ini pun tidak memiliki tempat duduk karena banyaknya pengunjung.

Untuk sekarang pustakawan memiliki kendala dalam meningkatkan kinerja pustakawan karena bahwasannya Kampus Akademi Analis Kesehatan akan mengalami penutupan kampus dan kampus Akademi Analis ini tidak lagi di buka karena tidak dibolehkan, dalam arti bahwa pemerintah daerah tidak boleh mengelola sekolah di bawah naungan pemerintah lagi. Jadi saya sebagai pustakawan juga tidak tau apa yang harus dikelola lagi terhadap perpustakaan ini karena mahasiswa pun sudah tidak banyak lagi. Mendengar isu-isu bahwa kampus akan ditutup semua pegawai sudah tidak bisa melakukan apa-apa lagi bahkan sekarang perpustakaan Akademi Analis Kesehatan Banda Aceh tidak tau ingin melakukan apa sekarang seperti sudah jalan di tempat.⁶

Berdasarkan pemaparan dari informan diatas, bahwasannya kendala yang dimiliki pustakawan untuk saat ini adalah karena tidak lagi bisa mengembangkan perpustakaan Akademi Analis Kesehatan Banda Aceh kampus Analis Kesehatan tidak lama lagi akan di tutup. jadi, untuk dua

⁶Hasil wawancara dengan ibu Rosnidar A,Md Kepala Perpustakaan AAK, Banda Aceh tanggal 17 juli 2018

tahun yang lalu kampus ini sudah tidak menerima mahasiswa karena dalam masa penghabisan mahasiswa. Oleh karena itu pustakawan tidak dapat mengembangkan perpustakaan sebagaimana dulu yang mereka lakukan untuk meningkatkan perpustakaan, berdasarkan yang terjadi saat ini bahwa pustakawan pun tidak tau apa yang akan dikelola karena mahasiswanya pun sudah tidak banyak lagi. Tidak seperti tahun yang sebelumnya perpustakaan Akademi Analis Kesehatan melakukan berbagai cara untuk meningkatkan kualitas perpustakaan, agar menjadi pusat informasi yang tepat dan akurat bagi mahasiswa Akademi Analis Kesehatan. Dan sebelumnya pustakawan selalu berusaha memberikan layanan yang baik terhadap pemustaka dengan tujuan meningkatkan kualitas perpustakaan yang baik.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengumpulan data, pengolahan data, menurut peneliti motivasi kerja pustakawan di Akademi Analis Kesehatan adalah :

1. Motivasi kerja pustakawan di perpustakaan Akademi Analis Kesehatan merupakan motivasi intrinsik, yang merupakan keinginan dari pustakawan untuk melaksanakan tanggung jawab sebagai pustakawan.
2. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pustakawannya berdominan yaitu berupa penghasilan atau gaji, untuk memenuhi kebutuhan sosial, dan kepentingan pribadi.
3. Upaya yang dilakukan pustakawan dalam mengelola perpustakaan adalah motivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja pustakawan, agar dapat memenuhi tanggung jawab yang dimiliki dalam mengelola perpustakaan.
4. Kendala motivasi pustakawan untuk saat ini adalah kampus Akademi Analis Kesehatan akan mengalami penutupan maka dari itu pustakawan tidak lagi mampu berbuat apa-apa untuk lebih meningkatkan perpustakaan dikarenakan pun mahasiswa yang semakin berkurang.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang peneliti ambil dari hasil penelitian terhadap informan pustakwan Akademi Analis Kesehatan, penulis ingin memberi sedikit saran terhadap motivasi kerja pustakwan.

1. Sebaiknya kepala perpustakaan menjalin hubungan yang baik terhadap pustakawan, agar lebih mudah untuk memenuhi motivasi yang dimiliki pustakwan.
2. Diharapkan pihak perpustakaan lebih memperhatikan kebutuhan motivasi untuk dapat mengelola perpustakaan Akademi Analis Kesehatan.
3. Sebaiknya pustakwan juga memperhatikan produktivitas kerja agar dapat meningkatkan kerja yang baik, dan mampu menjadikan produktivitas sebagai usaha yang tinggi.
4. Sebaiknya pemerintah Aceh tidak menutup kampus Akademi Analis Kesehatan agar pustakwan mampu terus mengembangkannya perpustakaan sebagai sarana informasi bagi pemustaka. Melihat atas peraturan dari pemerintah bahwa kampus Akademi Analis Kesehatan akan ditutup dikarenakan pemerintah tidak dapat mengolah sekolah di bawah naungan pemerintah, maka pustakawan juga terkendala dalam memberi layanan perpustakaan.
5. Sebaiknya walaupun kampus akan ditutup tetapi pengembangan informasi tetap berjalan sebagai mana mestinya, karena perpustakaan adalah sumber informasi dalam pengembangan layanan perpustakaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ageng Cahyo Wibisono, *Motivasi Kerja Pustakawan Di Perpustakaan Universitas Trisakti*, (Jakarta: fakultas Adab Dan Humaniora, 2017), Hal. 36-42.
- Basrowi, dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Renika Cipta, 2008), Hal. 20.
- Darwanto, dkk, *Pedoman Penyelenggaraan Perpustakaan Perguruan Tinggi*, (Jakarta: Perpustakaan Nasional RI, 2015), Hal. 6-8.
- Evaline siregar dan Hartini Nara, *Teori belajar dan pembelajaran*, (Bogor: Ghalia Indonesia,), Hal. 49.
- Eva Latipah, *Psikologi Dasar*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), Hal. 160-161.
- F Rahayu Ningsih, *pengelolaan perpustakaan*, (yogyakarta: Graha Ilmu,2007), Hal.7
- Hamid patilima, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2011), Hal. 3.
- Ida Farida, Nina A. Martin, *psikologi perpustakaan*, (Jakarta: Universitas terbuka, 2010) Hal 33.
- Jogiyanto, *metodologi penelitian sistem infosrmasi*, (yogyakarta: ANDI), Hal. 89.
- J. Moleong Lexy, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), Hal. 186.
- Lasa Hs, *kamus kepustakawan indonesia*, (yogyakarta: pustaka book publisher, 2009), Hal. 208-209.
- Mubasyaroh, *Pengaruh Perpustakaan Bagi Peningkatan Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi*, *Libraria*,.4.1 (2016), Hal 86.
- Nina A. Martini, Ida farida, *Psikologi perpustakaan*, (Jakarta: Universitas terbuka, 2010), Hal. 3.2.
- Opong Sumiati, dkk, *Peraturan Kepala Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2015 Tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Pustakawan Dan Angka Kreditnya*, (Jakarta: Perpustakaan Nasional RI, 2015), Hal. 9-10.
- Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Renika Cipta, 1992), Hal. 34-35.

- Purwani Istiana, *Layanan Perpustakaan*, (yogyakarta: Penerbit Ombak, 2014), Hal. 3.
- Sulistyo Basuki, *Pengantar Ilmu Perpustakaan*, (Jakarta: Universitas terbuka, Depdikbud, 1993), Modul 1. Hal 5.
- Sutarno NS, *perpustakaan dan masyarakat*, (Jakarta: Sagung Seto, 2006), Hal.72.
- Saifuddin A.Rasyid, *Jasa Informasi Dan Layanan Perpustakaan*, (Barabung, 2017), Hal. 4.
- Suwanto and Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2013), Hal. 171.
- Sutarno, *perpustakaan dan masyarakat*, (Jakarta: yayasan Obor indonesiaa, 2003), hal. 7-8.
- Try Hardiningtyas, *Pustakawan mari menulis buku*, (Surakarta: YUMA PUSTAKA), Hal. 34.
- Wiji Suwarno, *Pengetahuan Dasar Kepustakawanan*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), Hal. 3-4.



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

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

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA UIN AR-RANIRY
NOMOR: 975/Un.08/FAH/PP.00.9/04/2018

TENTANG

TENTANG PENGANGKATAN PEMBIMBING KERTAS KARYA UTAMA (KKU) MAHASISWA
FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

DEKAN FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

- Menimbang : a. bahwa untuk kelancaran Penulisan KKU Mahasiswa pada Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry di pandang perlu menunjuk pembimbing KKU tersebut
b. bahwa saudara-saudara yang namanya tercantum dalam surat keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai pembimbing KKU
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, tentang Pokok-pokok Kepegawaian;
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh
4. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 39 tahun 1963, tentang berdiri IAIN Ar-Raniry;
5. Undang-Undang No. 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen serta Standar Nasional Pendidikan;
6. Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 1980, tentang Kepegawaian;
7. Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
8. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 2 Tahun 2014, tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Ar-Raniry Banda Aceh
9. Peraturan Menteri Agama No. 21 Tahun 2015, tentang Statuta UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
- Menimbang : DIPA-BLU UIN Ar-Raniry Nomor : 025-04.2.423925/2018 Tanggal 5 Desember 2017

MEMUTUSKAN

- Pertama : Menunjuk saudara :
1). Asnawi, S.IP, M.IP (Pembimbing Pertama)
2). Rosnidar, A.Md (Pembimbing kedua)
Untuk membimbing KKU mahasiswa
Nama : Lilis Suriyani
Nim : 150504057
Jurusan : D-III Ilmu Perpustakaan
Judul : Motivasi Kerja Pustakawan Di Perpustakaan Akademi Analis Kesehatan Banda Aceh
- Kedua : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan, dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya apabila terdapat kekeliruan dalam penetapan ini.

Ditetapkan di: Banda Aceh
Pada Tanggal: 10 April 2018

an. Rektor
Dekan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry,



Tembusan :

1. Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
2. Ketua Prodi D-III Ilmu Perpustakaan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
3. Kepala Kantor Pelayanan Pembendaharaan Negara di Banda Aceh;
4. Kepala Bagian Keuangan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
5. Yang bersangkutan untuk dimaklumi dan dilaksanakan.

Lampiran Daftar Pertanyaan wawancara Yang Peneliti Ajukan Dalam Kegiatan Penelitian

1. Apa saja motivasi kerja yang ibu miliki untuk mengelola perpustakaan Akademi Analisis Banda Aceh?
2. Faktor-faktor apa saja yang memengaruhi motivasi kerja ibu perpustakaan Akademi Analisis Kesehatan.?
3. Apa upaya yang dilakukan dalam mengelola perpustakaan AAK?
4. Upaya apa yang ibu miliki untuk meningkatkan motivasi secara mandiri?
5. Upaya pustakawan untuk meningkatkan produktivitas kerja!
6. Kendala yang di hadapi sekarang dalam melakukan tanggung jawab sebagai pustakawan !
7. Apakah dalam setiap prestasi yang ibu peroleh disini di beri pengakuan/ penghargaan dan di beri Aktualisasi diri oleh pimpinan untuk mengembangkan diri sebagai pustakawan?

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Identitas Diri :

Nama : Lilis Suriyani
Tempat/Tanggal lahir : Rimo, 26 juli 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat : Laebutar, Kec. Gunung Meriah, Kab. Aceh Singkil

2. Orang Tua/Wali :

Nama Ayah : Satiman
Pekerjaan : Wiraswasta
Nama Ibu : Roslaini
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga

3. Riwayat Pendidikan :

- a. SD Negeri 3 Gunung Meriah : Tahun Lulus 2009
- b. SMP Negeri 1 Gunung Meriah : Tahun Lulus 2012
- c. SMK Negeri 1 Gunung Meriah : Tahun Lulus 2015
- d. Perguruan Tinggi : Fakultas Adab Dan Humaniora,
program studi D III Ilmu Perpustakaan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry
Banda Aceh

Dengan demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Banda Aceh, 03 Agustus 2018

Yang Menerangkan

Lilis Suriyani