

**PENGARUH TUNJANGAN FUNGSIONAL DAN BATAS USIA PENSIUN
YANG LEBIH TINGGI TERHADAP MOTIVASI PUSTAKAWAN
(Studi Perbandingan Pada UPT Perpustakaan UNSYIAH dan
UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry)**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

**FANNY DWI MAULINA WATI
Mahasiswa Fakultas Adab dan Humaniora
Prodi S1 Ilmu Perpustakaan
NIM: 140503103**



**FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR- RANIRY
BANDA ACEH TAHUN 2018 M / 1438 H**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry
Dorussalam Banda Aceh sebagai Salah Satu
Bahan Studi Program Sarjana S-1
Dalam Ilmu Perpustakaan

Oleh:

FANNY DWI MAULINA WATI
Mahasiswi Fakultas Adab dan Humaniora
Prodi Ilmu Perpustakaan
NIM: 140503103

Disetujui Oleh:

Pembimbing I


(Suherman, S.Ag., S.IP., M.Ed.)
Nip: 196912251998031003

Pembimbing II


(Asnuwi, M.I.P.)

SKRIPSI

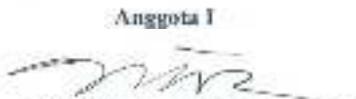
Telah Diuji oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi
Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry dan Dinyatakan Lulus
Serta Diterima Sebagai Salah Satu Beban Studi Program
Sarjana (S-1) Dalam Ilmu Perpustakaan

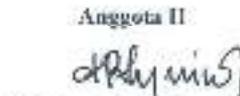
Pada Hari/Tanggal:
Jum'at, 11 Januari 2019 M

Di Darussalam-Banda Aceh
Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi


Ketua
(Suherman, S.Ag., S.IP., M.Ed.)
NIP: 196912251998031003


Sekretaris
(Ashawi, M.IP)
NIDN: 2022118801


Anggota I
(Dr. Muhammad Nasir, M.Hum)
NIP: 196601131994021002


Anggota II
(Nurhuyati Al Hasan, M.LIS)
NIP: 197307281999032002

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


(Dr. Fauzi Ismail M.Si)
NIP: 196805111994021001

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur penulis panjatkan hanya bagi Allah SWT, pemilik seluruh alam raya, atas limpahan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya penulis mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini. Shalawat serta salam penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa umatnya dari alam kebodohan kepada alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Alhamdulillah dengan petunjuk dan hidayah-Nya maka penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Tunjangan Fungsional Dan Batas Usia Pensiun Yang Lebih Tinggi Terhadap Motivasi Pustakawan (Studi Perbandingan Pada UPT Perpustakaan UNSYIAH dan UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry).”** Skripsi ini penulis susun untuk memenuhi beban studi dan melengkapi kewajiban akademis dalam menyelesaikan Program Studi S1 Ilmu Perpustakaan pada Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih teristimewa penulis sampaikan kepada Ayahanda Marzuki dan Ibunda tercinta Siti Fatimah yang telah membesarkan, mendidik, memberi perhatian, banyak memberikan do'a, nasehat, kasih sayang, dan dukungan baik secara moril maupun materil kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan studi hingga jenjang sarjana. Terima kasih juga penulis ucapkan kepada Dini Mahara, Isma Aida Fitria, Rismayanti, dan teman-teman seperjuangan yang telah mendukung dan mendoakan penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini sesuai dengan arahan dan petunjuk dari beliau.

Ucapan terimakasih yang setulus-tulusnya penulis sampaikan kepada Bapak Suherman S.Ag., S.IP., M.Ec selaku pembimbing I dan Bapak Asnawi, M.IP selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta saran kepada penulis selama penulisan skripsi ini sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sesuai dengan arahan dan petunjuk dari beliau.

Terimakasih juga penulis ucapkan kepada Kepala UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry Bapak Drs. Khatib A.Latief, M. LIS dan kepada Kepala UPT. Perpustakaan Unsyiah Bapak Dr. Taufiq Abdul Gani M. Eng yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.

Ucapan terimakasih selanjutnya penulis ucapkan untuk seluruh teman-teman penulis di jurusan S1 Ilmu Perpustakaan angkatan 2011, terima kasih juga kepada sahabat- sahabat penulis khususnya Durga Ayunda, S.IP, Fira Inalia, S.IP, Fakhrun Nisa Al-Husna, S.IP, Nur Isnawati, S.IP, Naylul Muna S.IP yang telah memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi ini. Terima kasih pula kepada semua pihak yang tidak penulis sebutkan satu persatu.

Penulis mendoakan semoga Allah SWT membalas kebaikan semua pihak yang membantu penyelesaian skripsi ini dengan melimpahkan karunia-Nya. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan-kekurangan, untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan menambah wawasan bagi pembaca pada umumnya dan bagi penulis khususnya. Amin.

Banda Aceh, 22 Januari 2019
Penulis

FANNY DWI MAULINA WATI

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL/ GRAFIK	vi
DAFTAR LAMPIRAN	x
ABSTRAK	xi
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Penjelasan Istilah	6
BAB II : KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI	
A. Kajian Pustaka.....	11
B. Tunjangan Fungsional Pustakawan	15
C. Batas Usia Pensiun yang Lebih Tinggi	26
D. Motivasi Pustakawan	28
BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Rancangan Penelitian.....	36
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	38
C. Populasi dan Sampel	38
D. Hipotesis	40

E. Validitas dan Reliabilitas	42
F. Teknik Pengumpulan Data	45
G. Teknik Analisis Data	49
H. Analisis Regresi Linier	51
 BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum UPT.Perpustakaan UIN Ar-Raniry	54
B. Gambaran Umum UPT.Perpustakaan UNSYIAH.....	58
C. Hasil Penelitian	61
D. Pembahasan	72
 BAB V : PENUTUP	
A. Kesimpulan	75
B. Saran-Saran	76
 DAFTAR PUSTAKA.....	77
LAMPIRAN.....	80
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	81

DAFTAR TABEL DAN GRAFIK

NO.TABEL	HALAMAN
2.1: Tabel Tahun dan Besaran Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan....	20
2.2: Tabel Jenjang Jabatan, Golongan, Angka Kredit, Tunjangan Jabatan dan Batas Usia Pensiun Jabatan Fungsional Pustakawan.....	22
3.1 Interpretasi Angka Indeks Korelasi Product Moment.....	
4.1: Tabel Bagan Struktur Organisasi UPT.Perpustakaan UIN Ar-Raniry.....	56
4.2: Tabel Nama-nama Pegawai UPT.Perpustakaan UIN Ar-Raniry.....	57
4.3: Tabel Bagan Struktur Organisasi UPT.Perpustakaan UNSYIAH.....	59
4.4: Tabel Nama-nama Pegawai UPT.Perpustakaan UNSYIAH.....	60
4.5: Hasil Uji Validitas Variabel X_1 (Tunjangan Fungsional) Pada UPT.Perpustakaan UNSYIAH.....	62
4.6: Hasil Uji Validitas Variabel X_2 (Batas Usia Pensiun).....	63
4.7: Hasil Uji Validitas Variabel Y (Motivasi Pustakawan).....	63
4.8: Hasil Uji Validitas Variabel X_1 (Tunjangan Fungsional) Pada UPT.Perpustakaan UIN Ar-Raniry.....	64
4.9: Hasil Uji Validitas Variabel X_2 (Batas Usia Pensiun).....	64
4.10: Hasil Uji Validitas Variabel Y (Motivasi Pustakawan).....	64
4.11: Hasil Pengujian Reliabilitas pada UPT.Perpustakaan UNSYIAH.....	66
4.12: Hasil Pengujian Reliabilitas pada UPT.Perpustakaan UIN Ar-Raniry...	66
4.13: Hasil Uji Normalitas Data Perpustakaan UNSYIAH.....	67
4.14: Hasil Uji Normalitas Data Perpustakaan UIN Ar-Raniry.....	68
4.15: Hasil Ouput Korelasi Ganda Perpustakaan UNSYIAH.....	69
4.16: Hasil Output Korelasi Ganda Perpustakaan UIN Ar-Raniry.....	69

4.17: Coefficients Perpustakaan UNSYIAH.....	71
4.18: Coefficients Perpustakaan UIN Ar-Raniry.....	71
4.19: Hasil Output Koefisien Diterminasi Perpustakaan UNSYIAH.....	72
4.20: Hasil Output Koefisien Diterminasi Perpustakaan UIN Ar-Raniry.....	73
4.21: Hasil perbandingan Korelasi Ganda, Uji F, dan Determinasi.....	74

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1: Surat Keputusan Bimbingan Penulisan Skripsi
- Lampiran 2: Surat Penelitian
- Lampiran 3: Surat Izin Penelitian dari UPT.Perpustakaan UNSYIAH
- Lampiran 4: Surat Izin Penelitian dari UPT.Perpustakaan UIN Ar-Raniry
- Lampiran 5: Surat telah meneliti dari UPT.Perpustakaan UNSYIAH
- Lampiran 6: Surat telah meneliti dari UPT.Perpustakaan UIN Ar-Raniry
- Lampiran 7: Daftar Riwayat Hidup
- Lampiran 8: Daftar Kuisisioner
- Lampiran 9: Angket
- Lampiran 10: Tabulasi Data Variabel X_1 : Tunjangan Fungsional (UNSYIAH)
- Lampiran 11: Tabulasi Data Variabel X_2 : Batas Usia Pensiun
- Lampiran 12: Tabulasi Data Variabel Y : Motivasi Pustakawan
- Lampiran 13: Tabulasi Data Variabel X_1 : Tunjangan Fungsional (UIN Ar-Raniry)
- Lampiran 14: Tabulasi Data Variabel X_2 : Batas Usia Pensiun
- Lampiran 15: Tabulasi Data Variabel Y : Motivasi Pustakawan
- Lampiran 16: Skor Total Tiap Variabel Untuk Tiap Sampel
- Lampiran 17: Tabel r Korelasi *Product Moment*
- Lampiran 18: Titik Persentase Distribusi F Untuk Probabilita = 0,05

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul Pengaruh Tunjangan Fungsional dan Batas Usia Pensiun Yang Lebih Tinggi Terhadap Motivasi Pustakawan (Studi Perbandingan pada UPT.Perpustakaan UNSYIAH dan UPT.Perpustakaan UIN Ar-Raniry). Rumusan masalah: (1) Apakah tunjangan fungsional dan batas usia pensiun yang lebih tinggi berpengaruh terhadap motivasi pustakawan pada UPT Perpustakaan UNSYIAH; (2) Apakah tunjangan fungsional dan batas usia pensiun yang lebih tinggi berpengaruh terhadap motivasi pustakawan pada UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry; (3) Bagaimana pengaruh tunjangan fungsional dan batas usia pensiun yang lebih tinggi terhadap motivasi pustakawan (pada UPT Perpustakaan UNSYIAH dan UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry). Tujuan dari penelitian adalah (1) Untuk mengetahui apakah tunjangan fungsional dan batas usia pensiun yang lebih tinggi berpengaruh terhadap motivasi pustakawan pada UPT Perpustakaan UNSYIAH; (2) Untuk mengetahui apakah tunjangan fungsional dan batas usia pensiun yang lebih tinggi berpengaruh terhadap motivasi pustakawan pada UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry; (3) Untuk mengetahui apakah pengaruh tunjangan fungsional dan batas usia pensiun yang lebih tinggi terhadap motivasi pustakawan (studi perbandingan pada UPT Perpustakaan UNSYIAH dan UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry). Pada penelitian ini, penulis menggunakan penelitian lapangan (*field research*) dengan mengkombinasi antara pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Teknik pengolahan data dengan cara pengeditan, tranformasi data, tabulasi. Sedangkan teknik analisis menggunakan rumus regresi ganda dengan menggunakan metode statistik. Hasil nilai koefisien korelasi diperoleh 0,443 yang terletak diantara 0,400-0,599 hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi sedang atau cukup. Hasil uji hipotesis pada UPT.Perpustakaan UNSYIAH diperoleh $F_{hitung} 1,397 < F_{tabel} 1,860$ maka hipotesis alternatif (H_a) ditolak dan hipotesis nol (H_o) diterima. Hasil nilai koefisien korelasi diperoleh 0,280 yang terletak diantara 0,20-0,399 hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi lemah atau rendah. Hasil uji hipotesis pada UPT.Perpustakaan UIN Ar-Raniry diperoleh $F_{hitung} -0,285 < F_{tabel} 2,353$ maka hipotesis alternatif (H_a) ditolak dan hipotesis nol (H_o) diterima.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu lembaga apapun bentuknya merupakan suatu wadah bagi manusia untuk terus berkreasi dalam pekerjaan sesuai bidang keahlian. Lembaga tersebut dikelola oleh suatu lembaga dimana salah satu unsur atau komponen penggeraknya adalah *Man* (manusia). *Man* adalah salah satu unsur terpenting bagi kelangsungan suatu organisasi. Hal ini berlaku juga bagi lembaga seperti perpustakaan, yang juga memiliki suatu sistem manajemen yang mengatur segala kegiatan dimana perpustakaan sebagai lembaga non-profit yang berfungsi sebagai terminal informasi, tempat penampungan sementara informasi (karya ilmiah) dari penulis dan penerbit yang dimanfaatkan oleh pemakai.

Dalam Undang-undang Republik Indonesia No.43 tahun 2007 tentang perpustakaan dalam pasal 1 ayat 1 menyebutkan bahwa perpustakaan adalah institusi pengelola koleksi karya tulis, karya cetak dan karya rekam secara profesional dengan sistem yang baku sehingga berguna untuk memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, pelestarian, informasi dan rekreasi para pemustaka.¹

Dalam menjalankan sebuah perpustakaan agar sesuai dengan visi dan misinya, 5 unsur manajemen *Man, Machine, Method, Money* dan *Market* sangat penting demi kelancaran perpustakaan. Terutama peran dari *Man* yaitu petugas perpustakaan itu sendiri merupakan poros utama suatu perpustakaan itu dapat beroperasi dan berkembang. Petugas perpustakaan disini sering kita kenal dengan sebutan pustakawan. Pustakawan dalam Undang-undang Republik Indonesia

¹Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 tahun 2007 Tentang Perpustakaan, (Jakarta, 2007). hlm. 2.

No.43 Tahun 2007 tentang perpustakaan dalam pasal 1 ayat 8 adalah “Seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan atau pelatihan kepastakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan”.²

Perpustakaan Perguruan Tinggi (PPT) merupakan unit pelaksanaan teknis (UPT) perguruan tinggi yang bersama-sama dengan unit lain turut melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi dengan cara memilih, menghimpun, mengelola, merawat dan melayani sumber informasi kepada lembaga induk pada khususnya dan masyarakat akademis pada umumnya.³ Perpustakaan perguruan tinggi selain mendukung Tri Dharma Perguruan Tinggi yang meliputi pendidikan penelitian atau riset dan pengabdian kepada masyarakat juga sebagai lembaga pengelola sumber-sumber informasi ilmiah dan non ilmiah yang harus mampu memberikan pelayanan dan pendayagunaan informasi yang berfungsi sebagai wahana rekreasi berbasis ilmu pengetahuan yang dapat mendukung pendidikan mahasiswa.⁴

Profesi pustakawan merupakan suatu profesi yang dikenal di Indonesia. Pengakuan profesi pustakawan diakui sejak dikeluarkannya Surat Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No.18 tahun 1988 sebagai awal pengakuan pemerintah terhadap jabatan fungsional pustakawan terhadap jabatan

²Dian Widarnata, “Pengaruh Jabatan Fungsional Pustakawan Terhadap Motivasi Petugas Perpustakaan Untuk Menjadi Pustakawan” *Skripsi*, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2011), hlm. 2.

³Syihabuddin Qalyubi, dkk. *Dasar-Dasar Ilmu perpustakaan dan informasi*, (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2007), hlm. 10.

⁴Laili Fitria, “Pengaruh Kenyamanan Kerja Pustakawan Terhadap Kualitas Layanan Perpustakaan (Studi Perbandingan Kenyamanan Kerja Pustakawan UIN Ar-Raniry dan UNSYIAH),” *Skripsi*, (Banda Aceh: UIN Ar-Raniry, 2016), hlm. 1.

fungsional pustakawan. Dengan penerapan sistem jabatan fungsional pustakawan dan kenaikan jabatan berdasarkan prestasi kerja yang diatur berdasarkan muatan, bobot, dan jumlahnya dalam angka kredit yang dapat memberikan kesempatan bagi pustakawan fungsional meniti karir lebih cepat. Tunjangan fungsional pustakawan diharapkan akan menjadi dorongan tersendiri sebagai pengakuan dari jabatan profesi pustakawan. Tanpa adanya motivasi pustakawan dalam bekerja maka tujuan kepustakawanan tidak akan tercapai dengan baik sesuai yang diharapkan. Dengan adanya tunjangan fungsional pustakawan diharapkan menjadi motivasi kerja kepada para pustakawan dalam meningkatkan etos/kinerja.⁵

Pustakawan telah diakui oleh pemerintah sebagai suatu profesi yang sejajar dengan profesi-profesi lainnya. Dalam ruang lingkup PNS (Pegawai Negeri Sipil), pustakawan sebagai jabatan fungsional pustakawan. Penggolongan pustakawan didasarkan oleh tingkat pendidikan dan lamanya bekerja. Sedangkan yang disebut pustakawan sendiri yaitu seseorang yang berkerja secara profesional dibidang perpustakaan dan informasi. Karena tanggung jawab sebagai pustakawan itu cukup besar, maka setiap tugas yang dikerjakan oleh pustakawan dihargai dan dinilai berdasarkan angka kredit yang telah ditetapkan dalam petunjuk teknis jabatan fungsional pustakawan dan angka kreditnya.⁶

Namun baru sedikit pustakawan yang paham dan mau memahami produk hukum yang menjadi pedoman bagi jalan profesinya. Produk hukum berupa peraturan yang mengikat pustakawan sebagai pejabat fungsional pustakawan. Jika dicermati dengan seksama, maka peraturan yang ada memberikan peluang yang luas bagi pustakawan yang ingin terus dijalur fungsional pustakawan. Bagi pustakawan PNS (Pegawai Negeri Sipil) mempunyai peluang untuk menaiki

⁵Nasrullah “Kenaikan Tunjangan Fungsional Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pustakawan Di Perpustakaan Universitas Hasanuddin Makassar,” *Skripsi*, (Makassar: UIN Alauddin Makassar, 2015), hlm. 1.

⁶Imalatun Nafiah “Analisis Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan Di UPT Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah,” *Jurnal*, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2015), hlm. 2.

pangkat dan jabatan lebih cepat dibandingkan dengan pejabat struktural, mendapat kesempatan menutup masa pensiun sampai 65 tahun. Selain mendapat gaji bulanan, maka PNS yang pustakawan memperoleh tunjangan pustakawan.

Fakta di lapangan sesuai hasil pengamatan penulis menunjukkan bahwa pada kenyataannya kinerja pustakawan belum sesuai dengan standar yang diharapkan, adanya aktifitas yang dilakukan kurang produktif di jam-jam kerja, ada kesan bahwa pegawai hanya datang, duduk diam dan pulang, melakukan aktifitas kerja kurang sesuai dengan gaji dan tunjangan yang telah diberikan. Banyak pustakawan yang datang tidak tepat waktu dan pulang sebelum jam pulang dan tidak tau apa yang harus dikerjakan. Hasil kerja yang dilakukan tidak sebanding dengan penghargaan yang telah diberikan kepada pustakawan yaitu sejumlah tunjangan kinerja dan perpanjangan batas usia pensiun yang lebih tinggi dapat mewujudkan pustakawan yang memiliki etos kerja yang tinggi.

Untuk mengetahui sejauh mana motivasi kerja pustakawan dengan adanya tunjangan fungsional dan batas usia pensiun yang lebih tinggi maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Tunjangan Fungsional Dan Batas Usia Pensiun Yang Lebih Tinggi Terhadap Motivasi Pustakawan (Studi Perbandingan Pada UPT Perpustakaan UNSYIAH dan UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas penulis mengambil rumusan masalah yang akan menjadi inti dari penulisan skripsi ini adalah:

1. Apakah tunjangan fungsional dan batas usia pensiun yang lebih tinggi berpengaruh terhadap motivasi pustakawan pada UPT Perpustakaan UNSYIAH?
2. Apakah tunjangan fungsional dan batas usia pensiun yang lebih tinggi berpengaruh terhadap motivasi pustakawan pada UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry?
3. Bagaimana pengaruh tunjangan fungsional dan batas usia pensiun yang lebih tinggi terhadap motivasi pustakawan (pada UPT Perpustakaan UNSYIAH dan UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry)?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah tunjangan fungsional dan batas usia pensiun yang lebih tinggi berpengaruh terhadap motivasi pustakawan pada UPT Perpustakaan UNSYIAH.
2. Untuk mengetahui apakah tunjangan fungsional dan batas usia pensiun yang lebih tinggi berpengaruh terhadap motivasi pustakawan pada UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry.
3. Untuk mengetahui pengaruh tunjangan fungsional dan batas usia pensiun yang lebih tinggi terhadap motivasi pustakawan (pada UPT Perpustakaan UNSYIAH dan UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry).

D. Manfaat Penelitian

a. Secara Teoritis:

1. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris bahwa tunjangan jabatan fungsional pustakawan dan batas usia pensiun yang lebih lama berpengaruh terhadap motivasi pustakawan pada UPT Perpustakaan UNSYIAH dan UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry.
2. Sebagai bahan referensi bagi para pustakawan untuk lebih mendalami ilmu perpustakaan dan dapat menjadi ilmu pengetahuan yang baru terutama bagi jurusan ilmu perpustakaan.

b. Secara Praktis:

Sebagai pertimbangan bagi kedua perpustakaan, untuk dijadikan bahan dalam mengevaluasi dan penyempurnaan bagi kebijakan-kebijakan yang akan diambil oleh pihak-pihak yang berwenang dalam rangka meningkatkan kenyamanan dan motivasi kerja bagi para pustakawan di instansi masing-masing.

E. Penjelasan Istilah

Untuk menghindari kesalahpahaman penafsiran, peneliti akan memberikan batasan definisi terhadap istilah yang terdapat pada judul penelitian ini, diantaranya adalah:

1. Pengaruh Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan

Pengaruh adalah daya yang ada atau yang timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang. Tunjangan jabatan fungsional pustakawan merupakan kedudukan yang menunjukkan tugas, dan hak seorang pegawai dalam suatu lembaga/instansi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian/skill dan keterampilan tertentu yang bersifat mandiri, memiliki tanggungjawab, dan untuk pengangkatan/kenaikan jabatan, pangkat, golongannya disyaratkan dengan prestasi tertentu yang dapat dinilai sebagai angka kredit yang ditentukan.

Tunjangan jabatan fungsional pustakawan dapat dipahami sebagai penghargaan dari pemerintah sehingga pustakawan hendaknya dapat menanggapi secara positif dan memanfaatkan peluang ini. Maka dengan adanya jabatan fungsional pustakawan ini hendaknya dapat memacu pustakawan dapat bekerja lebih keras dan menghasilkan ide-ide yang cerdas dan tidak hanya bekerja dalam saat jam kantor saja namun di luar jam kerja pun pustakawan dituntut tetap dapat menghasilkan karyanya.

Selanjutnya menurut Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 71 Tahun 2013 tentang Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan menyebutkan bahwa: Dalam Peraturan Presiden tersebut yang dimaksud dengan Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan adalah tunjangan jabatan fungsional yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dan ditugaskan secara penuh dalam Jabatan Fungsional Pustakawan sesuai dengan ketentuan peraturan

perundang-undangan.⁷ Merujuk penelitian yang dilakukan oleh *Koneliza Perr* dengan responden sebagian masyarakat Kroasia menyangkut profesi yang diminatinya menempatkan pustakawan berada di bawah Dokter, Guru, Konstruktor, Ekonomi Dan Pengacara. Meskipun menyandang gelar profesi rasanya masih jauh pustakawan dapat menyamakan diri dengan profesi yang sudah mapan seperti di bidang kedokteran dan hukum.

2. Batas Usia Pensiun Pustakawan.

Pensiun adalah hal yang pasti dialami oleh pegawai negeri atau swasta jika sudah memasuki usia non-produktif atau usia senja yang sudah berkurang prekuensi pekerjaan yang bisa dilakukan. Pensiun atau jaminan hari tua merupakan upaya pemerintah atau perusahaan yang bertujuan untuk memberikan penghasilan kepada pegawai atau karyawan yang telah setia mengabdikan dan berjasa kepada negara atau perusahaan.

Berdasarkan Undang-undang nomor 11 tahun 1996 tentang pensiun pegawai dan pensiun duda atau jandanya PNS, pensiun diberikan sebagai jaminan hari tua dan sebagai penghargaan atas jasa-jasa pegawai negeri selama bertahun-tahun bekerja dalam dinas pemerintahan. Pada pokoknya adalah menjadi kewajiban setiap orang untuk menjamin hari tuanya, dan untuk ini setiap pegawai negeri sipil wajib menjadi peserta dari suatu asuransi sosial yang dibentuk oleh pemerintah, karena pensiun bukan saja jaminan hari tua, tetapi juga sebagai balas jasa.⁸

⁷*Ibid.*, hlm. 1.

⁸*Ibid.*, hlm. 12

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang perihal perubahan ketentuan Batas Usia Pensiun (BUP) bagi Pejabat Fungsional Peneliti Madya:

1. Berusia 60 (enam puluh) tahun (yang lahir tanggal 7 April 1957) atau kurang dari 60 (enam puluh) tahun (yang lahir setelah tanggal 7 April 1957), dan menduduki jabatan fungsional ahli madya yang batas usia pensiun sebelumnya ditetapkan 65 (enam puluh lima) tahun maka batas usia pensiunnya menjadi 60 (enam puluh) tahun.
2. Berusia lebih dari 60 (enam puluh) tahun (yang lahir sebelum tanggal 7 April 1957) dan menduduki jabatan fungsional ahli madya yang batas usia pensiun sebelumnya ditetapkan 65 (enam puluh lima) tahun maka batas usia pensiunnya tetap 65 (enam puluh lima) tahun.
3. Berusia 58 (lima puluh delapan) tahun (yang lahir tanggal 7 April 1959) atau kurang dari 58 (lima puluh delapan) tahun (yang lahir setelah tanggal 7 April 1959), dan menduduki jabatan fungsional ahli pertama, jabatan fungsional ahli muda, dan jabatan fungsional penyelia, yang batas usia pensiun sebelumnya ditetapkan 60 (enam puluh) tahun maka batas usia pensiunnya menjadi 58 (lima puluh delapan) tahun.
4. Berusia lebih dari 58 (lima puluh delapan) tahun (yang lahir sebelum tanggal 7 April 1959) dan menduduki jabatan fungsional ahli pertama jabatan fungsional ahli muda, dan jabatan fungsional penyelia yang batas usia pensiun sebelumnya ditetapkan 60 (enam puluh) tahun maka batas usia pensiunnya tetap 60 (enam puluh) tahun.⁹

3. Motivasi Pustakawan.

Motivasi merupakan perubahan energi dalam diri atau pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Dari segi etimologis motivasi berasal dari kata “*movore*” dalam bahasa latin yang berarti bergerak atau menggerakkan, yaitu bergerak berdasarkan keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, dorongan, sasaran dan insentif.

Motivasi kerja adalah sebuah dorongan yang berasal dari dalam dan luar diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dengan adanya suatu *stimulan*/rangsangan tertentu. Dengan motivasi kerja ini diharapkan mampu untuk

⁹Badan Kepegawaiaan Negara, *Surat Kepala BKN Tentang BUP Jabatan Fungsional*, (Jakarta: BKN, 2017), hlm. 2.

membuat seseorang bekerja secara kompeten dan bertanggungjawab.¹⁰ Hal ini tidak terkecuali dengan pustakawan pada UPT.Perpustakaan UNSYIAH yang memiliki 28 orang pustakawan dan pada UPT.Perpustakaan UIN Ar-Raniry yang memiliki 13 orang pustakawan. Jadi dengan adanya pemberian tunjangan fungsional pustakawan dan batas usia pensiun yang lebih tinggi dapat memotivasi pustakawan di Perpustakaan tersebut agar lebih giat dan kompeten.

Motivasi pustakawan mempunyai latar belakang yang berbeda-beda. Salah satu motivasi kinerja pustakawan adalah motivasi ekonomi. Hal ini ditunjukkan dengan pustakawan berusaha semaksimal mungkin mendapatkan angka kredit yang banyak. Semakin banyak angka kredit yang diperoleh maka akan semakin cepat naik pangkat/jabatan sehingga gaji maupun tunjangan (tunjangan pustakawan dan tunjangan kinerja) yang diperoleh akan meningkat dan dapat terpenuhinya kebutuhan sehari-hari. Jadi dengan adanya tunjangan fungsional dan batas usia pensiun yang lebih tinggi maka pustakawan akan lebih bersemangat dan fokus menyelesaikan pekerjaan serta dapat berpikir lebih kreatif.¹¹

Motivasi pustakawan dalam bekerja juga sebagai bentuk aktualisasi diri seperti pemberian tunjangan fungsional dan batas usia pensiun yang lebih tinggi untuk mendapatkan pengakuan dalam status sosial pustakawan yang dapat diwujudkan dengan semakin tinggi pangkat/jabatan maka semakin tinggi status sosialnya akan lebih diperhitungkan keilmuannya.

¹⁰ Deny Irawan, "Motivasi Kerja Arsiparis Fungsional Di Lingkungan SKPD Se-Provinsi Jawa Timur (*Studi Deskriptif Motivasi Kerja Arsiparis Fungsional di Lingkungan SKPD se-Provinsi Jawa Timur*)", Jawa Timur, 10 Februari 2018, hlm. 1.

¹¹Agustiawan, "Pengaruh Penetapan Angka Kredit Jabatan Fungsional Pustakawan Terhadap Peningkatan Motivasi Kinerja Pustakawan di UPT Perpustakaan ISI Yogyakarta," *Tesis*, (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2014), hlm. 18.

BAB II TINJAUAN TEORISTIS

A. Kajian Pustaka

Berdasarkan penelusuran yang telah dilakukan penulis terhadap beberapa literatur, penelitian sejenis yang berkaitan dengan topik tunjangan fungsional dan batas usia pensiun. Meskipun penelitian sebelumnya memiliki kesamaan dengan penelitian ini, namun juga terdapat perbedaan-perbedaan dalam hal fokus penelitian, tempat penelitian, serta waktu penelitian. Beberapa penelitian tersebut antara lain:

Penelitian Pertama “*Pengaruh Penerimaan Tunjangan Kinerja dan Tunjangan Fungsional Terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Institusi Seni Indonesia Surakarta*” yang ditulis oleh Mustofa pada tahun 2017. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei untuk mengetahui bagaimana pengaruh penerimaan tunjangan kinerja dan tunjangan fungsional terhadap kinerja pustakawan. Dengan adanya tunjangan kinerja dan tunjangan fungsional maka kinerja pustakawan akan semakin produktif dan kreatif di UPT Perpustakaan ISI Surakarta. Salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja pustakawan adalah diberikannya penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja yang dilakukannya berupa tunjangan kinerja dan tunjangan fungsional.¹

¹Mustofa “Pengaruh Penerimaan Tunjangan Kinerja dan Tunjangan Fungsional Terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Institusi Seni Indonesia Surakarta” *Tesis* (Yogyakarta: Ilmu Perpustakaan dan Informasi, UIN Sunan Kalijaga, 2017), hlm. 36.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: (1) Penerimaan tunjangan kinerja pada Perpustakaan Institut Seni Indonesia Surakarta adalah baik dengan total nilai rata-rata 3,58; (2) Penerimaan tunjangan fungsional pada Perpustakaan Institut Seni Indonesia Surakarta adalah kurang baik dengan total nilai rata-rata 3,17; (3) Kinerja pustakawan pada Perpustakaan Institut Seni Indonesia Surakarta adalah kurang baik dengan total nilai rata-rata 3,29; (4) Faktor penerimaan tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pustakawan pada Perpustakaan Institut Seni Indonesia Surakarta.

Penelitian Kedua “*Pengaruh Tunjangan Fungsional Pustakawan dan Penetapan Angka Kredit Terhadap Motivasi Kerja Pustakawan pada Perpustakaan Universitas Sumatera Utara*” yang ditulis oleh Erica Teresya Bangun pada tahun 2013. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh tunjangan fungsional pustakawan penetapan angka kredit terhadap motivasi kerja pustakawan pada perpustakaan Universitas Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara tunjangan fungsional pustakawan dan penetapan angka kredit terhadap motivasi kerja pustakawan pada Universitas Sumatera Utara.²

²Erica Teresya Bangun “Pengaruh Tunjangan Fungsional Pustakawan dan Penetapan Angka Kredit Terhadap Motivasi Kerja Pustakawan pada Perpustakaan Universitas Sumatera Utara” *Skripsi* (Sumatera Utara: Ilmu Perpustakaan, Universitas Sumatera Utara, 2013), hlm. 10.

Penelitian Ketiga “*Pengaruh Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan dan Batas Usia Pensiun Terhadap Motivasi Petugas Perpustakaan Untuk Menjadi Pustakawan di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Diponegoro*” yang ditulis oleh Dian Widanarti pada tahun 2011. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui berapa banyak petugas perpustakaan yang belum menjadi pejabat fungsional pustakawan dan rendahnya minat masyarakat untuk menjadi pustakawan. Jika tunjangan jabatan fungsional pustakawan dan batas usia pensiun yang lebih lama dianggap bernilai lebih, dari hasil penelitian untuk pustakawan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara tunjangan jabatan fungsional pustakawan dan batas usia pensiun terhadap motivasi untuk menjadi pustakawan sedangkan untuk non pustakawan, tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara tunjangan jabatan fungsional pustakawan dan batas usia pensiun terhadap motivasi menjadi pustakawan. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode survei.³

Dari penelitian-penelitian sebelumnya, terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini. Penelitian pertama yang dilakukan oleh Mustofa pada tahun 2017 adalah sama-sama membahas masalah jabatan fungsional. Adapun perbedaannya terletak pada variabel yang dikaji dan fokus pada penelitian tersebut. Penelitian yang penulis lakukan fokus penelitiannya pada pengaruh tunjangan fungsional dan batas usia pensiun pustakawan. Sementara pada penelitian sebelumnya, fokus penelitiannya pada pengaruh penempatan angka kredit jabatan

³ Dian Widanarti “Pengaruh Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan dan Batas Usia Pensiun Terhadap Motivasi Petugas Perpustakaan Untuk Menjadi Pustakawan di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Diponegoro” *Skripsi* (Ilmu Perpustakaan Universitas Diponegoro, 2011), hlm. 12.

fungsional pustakawan. Penelitian ini dilakukan terhadap kinerja pustakawan pada UPT.Perpustakaan UNSYIAH dan UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh sementara penelitian sebelumnya dilakukan terhadap pustakawan pada UPT.Perpustakaan ISI Yogyakarta.

Penelitian kedua yang dilakukan oleh Erica Teresya Bangun pada tahun 2013 adalah sama-sama membahas masalah tunjangan fungsional. Adapun perbedaannya terletak pada variabel yang dikaji dan fokus pada penelitian tersebut, penelitian yang penulis lakukan fokus penelitiannya pada pengaruh tunjangan fungsional dan batas usia pensiun yang lebih tinggi terhadap motivasi pustakawan. Sementara pada penelitian sebelumnya, fokus penelitiannya pada pengaruh tunjangan fungsional dan penempatan angka kredit terhadap motivasi pustakawan. Penelitian ini dilakukan pada pustakawan di UPT.Perpustakaan UNSYIAH dan UPT.Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh sementara penelitian sebelumnya dilakukan terhadap pustakawan di Perpustakaan Universitas Sumatera Utara.

Sedangkan penelitian yang dilakukan Dian Widanarti pada tahun 2011 adalah sama membahas masalah jabatan fungsional. Adapun perbedaannya terletak pada variabel yang dikaji dan fokus pada penelitian tersebut, penelitian yang penulis lakukan fokus penelitiannya pada pengaruh tunjangan fungsional dan batas usia pensiun yang lebih tinggi. Sementara pada penelitian sebelumnya, fokus penelitiannya pada tunjangan jabatan fungsional pustakawan dan batas usia pensiun terhadap motivasi petugas perpustakaan untuk menjadi pustakawan. Penelitian ini dilakukan terhadap kinerja pustakawan pada UPT.Perpustakaan

UNSYIAH dan UPT.Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh sementara penelitian sebelumnya dilakukan terhadap pustakawan di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Diponegoro.

Penelitian di atas membuktikan bahwa penelitian yang akan peneliti lakukan belum pernah diteliti sebelumnya. Penelitian pertama yang dilakukan Mustofa fokus pada tunjangan fungsional dan tunjangan kinerja terhadap peningkatan kinerja pustakawan. Penelitian kedua yang dilakukan oleh Erica Teresya Bangun fokus pada tunjangan fungsional pustakawan dan penetapan angka kredit motivasi kerja pustakawan. Sedangkan dalam penelitian ketiga yang dilakukan oleh Dian Widanarti fokus pada tunjangan jabatan fungsional pustakawan dan batas usia pensiun terhadap motivasi petugas perpustakaan untuk menjadi pustakawan.

B. Tunjangan Fungsional Pustakawan.

1. Pengertian Tunjangan Fungsional Pustakawan.

Tuntutan peningkatan kualitas kinerja pustakawan berdasarkan sistem karier dan prestasi kerja dengan prinsip memberikan penghargaan dan sanksi telah diamanatkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian, dan ketentuan dan pelaksanaannya diatur keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara 132/KEP/M.PAN/12/2012 tentang jabatan fungsional pustakawan dan angka kreditnya. Tuntutan tersebut diharapkan akan menghasilkan pustakawan yang berkualitas, profesional, bertanggung jawab, jujur dan lebih mampu serta akuntabel dalam pemberian pelayanan publik. Dengan kata lain, setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang

menyandang jabatan fungsional pustakawan diharapkan ke depan adalah pustakawan yang lebih profesional dalam melaksanakan tugasnya, sehingga dapat mewujudkan kinerja yang berkualitas sebagaimana diharapkan.⁴

Jabatan fungsional pustakawan menurut kamus kepustakawanan Indonesia adalah kedudukan yang menunjuk tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai dalam suatu lembaga/instansi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian/skill atau keterampilan tertentu yang bersifat mandiri. Memiliki tanggung jawab dan untuk pengangkatan/kenaikan jabatan, pangkat golongannya disyaratkan dengan prestasi tertentu yang dapat dinilai sebagai angka kredit yang ditentukan.⁵

Jabatan fungsional berfungsi sebagai jabatan yang dapat dimanfaatkan sebagai pilihan jenjang karir bagi pegawai negeri sipil menuju kualitas profesional. Istilah profesional biasanya dipakai untuk menunjukkan status pelaku, karena memanfaatkan jasa seseorang profesional harus ditebus dengan pembayaran yang tinggi dan setimpal dengan keahliannya. Istilah profesional minimal harus mempertimbangkan dua hal, yaitu: dari sisi kemampuan pelaku dan mutu hasil karyanya. Kedua-duanya harus ada pada tingkat yang cukup tinggi agar dapat disebut sebagai profesional, apabila dua hal tersebut berada pada tingkat yang tinggi, sudah selayaknya seorang profesional akan dihargai tinggi.⁶

⁴ Mustofa, "Pengaruh Penerimaan Tunjangan Kinerja dan Tunjangan Fungsional Terhadap Kinerja Pustakawan Di Perpustakaan Institut Seni Indonesia Surakarta" *Tesis* (Surakarta: Ilmu Perpustakaan, Program Studi Interdisciplinary Islamic Studies, 2017), hlm. 9.

⁵ Lasa HS "Kamus Besar Kepustakawanan Indonesia" (Yogyakarta: Pustaka Book Publisher, 2009), hlm. 121.

⁶ *Ibid.*, hlm. 36

Dengan demikian tunjangan fungsional pustakawan adalah hak yang dimiliki seorang pegawai dalam suatu lembaga/instansi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian/skill dan/atau keterampilan tertentu didalam dirinya. Pemberian tunjangan fungsional yang didapatkan oleh pejabat fungsional dimaksudkan agar seluruh pustakawan dapat termotivasi dalam bekerja.

Adapun karakteristik kekurangan dan kelebihan dari jabatan atau tunjangan fungsional:

- a. Jumlahnya tidak dibatasi dalam suatu instansi/lembaga.
- b. Jabatan pilihan dan karir.
- c. Kenaikan jabatan, pangkat, dan golongan tidak terhalang oleh pangkat/golongan dari atasan langsung.
- d. Kenaikan jabatan, pangkat dan golongan memerlukan angka kredit.
- e. Apabila memenuhi syarat, tiap tahun dimungkinkan bisa naik jabatan sekali dan bisa naik pangkat/golongan dua tahun sekali.
- f. Pada jabatan fungsional tertentu dimungkinkan loncat jabatan.
- g. Tidak boleh rangkap jabatan (jabatan fungsional dan jabatan struktural). Akan tetapi apabila tunjangan struktural dibayar oleh lembaga sendiri, maka rangkap jabatan ini tidak masalah.
- h. Perpanjangan usia pensiun 58 tahun, 60 tahun dan/atau 65 tahun bahkan profesor bisa pensiun 70 tahun. Pustakawan utama bisa 70 tahun yakni umur 65 tahun di negeri dan 5 tahun di swasta.
- i. Apabila memiliki kompetensi, setelah purna tugas masih dapat berdaya guna misalnya mengajar (dosen/tutor), akreditasi, mengembangkan perpustakaan

lain, sebagai asesor, redaksi, yuri, narasumber, penulis, pengurus organisasi kepastakawanan.

- j. Kenaikan pangkat/golongan puncak lebih tinggi dari jabatan struktural.⁷

2. Peraturan Tunjangan Fungsional pustakawan.

Adanya peraturan yang baru yaitu Peraturan Presiden Nomor 71 Tahun 2013 tentang Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan dan terbitnya Surat Edaran Nomor SE-12/PB/2014 tentang Pelaksanaan Perppres Nomor 71 Tahun 2013 menjadi angin segar bagi pustakawan Indonesia, karena tunjangan jabatan fungsionalnya naik sangat tinggi. Akibatnya besarnya tunjangan yang diterima pustakawan dapat membuat iri atau kecemburuan PNS lainnya.⁸

Jenjang jabatan pustakawan tersebut di atas, terdiri dari 12 jenjang berdasarkan pada keputusan MENPAN No.18 Tahun 1988 tentang angka kredit bagi jabatan pustakawan. Tunjangan fungsional pustakawan kemudian mengalami revisi dengan peninjauan kembali Kepres No.65 Tahun 1992 dengan revisi kenaikan tunjangan pustakawan melalui Kepres No.140 Tahun 2000.⁹

Besarnya tunjangan fungsional di atas, melekat pada jenjang jabatan berdasarkan pada keputusan MENPAN No.33 Tahun 1988. Dengan keluarnya Surat Keputusan MENPAN No.132 Tahun 2002 tunjangan fungsional pustakawan mengalami revisi kenaikan lagi yaitu Kepres No.86 Tahun 2003. Besarnya tunjangan fungsional pustakawan dalam Kepres tersebut melekat pada jenjang

⁷ Lasa HS “*Jurnal Workshop Pengelolaan Pustaka Sumber Belajar Menuju Tenaga Profesi Pustakawan*” (Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan, 2014), hlm. 13.

⁸ Tri Hardiningtyas *Pustakawan dan Angka Kredit* (Yogyakarta: Lembaga Ladang Kata, 2015), hlm. 1.

⁹ *Ibid.*, hlm. 15

jabatan atau pangkat golongan berdasarkan keputusan MENPAN No. 132 Tahun 2003.

Seiring berjalannya waktu, semakin berkembangnya dunia perpustakaan dan pergantian pemimpin yang mempedulikan kesejahteraan pustakawan sehingga tunjangan fungsional pustakawan pun semakin meningkat dari tahun ke tahun, ini sesuai dengan Kepres No. 71 Tahun 2013.

Keputusan presiden nomor 86 tahun 2003 tentang Tunjangan Jabatan Fungsional pustakawan telah diperbaharui dengan Peraturan Presiden nomor 71 tahun 2013 tanggal 12 November 2013. Tunjangan Jabatan Fungsional pustakawan telah mengalami peningkatan besaran jumlah yang diterima oleh setiap pustakawan sesuai dengan jenjang jabatannya. Dimulai dari jumlah yang paling rendah yang diterima oleh pustakawan terampil sebesar Rp.22.500,- sampai diberlakukannya peraturan baru tahun 2013 menjadi Rp.350.000,-. Sedangkan bagi pustakawan dengan jenjang tertinggi (pustakawan utama) menerima tunjangan mulai sebesar Rp.110.000,- sampai pada peningkatan jumlah besaran Rp.1.300.000,-.¹⁰

Peningkatan kesejahteraan bagi pustakawan dari tahun ke tahun mengalami kenaikan secara signifikan, hal ini dibarengi dengan daya saing serta perhatian pemerintah dalam meningkatkan SDM. Peningkatan kesejahteraan pustakawan ini diharapkan dapat memacu pustakawan sehingga dapat bekerja lebih keras dan menghasilkan ide-ide yang cerdas dan tidak hanya bekerja dalam saat jam kantor saja namun di luar jam kerja pun pustakawan dituntut tetap dapat

¹⁰Keputusan Presiden Nomor 8, Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan telah diperbaharui dengan Peraturan Presiden No. 71 tahun 2013, (Jakarta: 2013).

menghasilkan karyanya. Bila mencermati peningkatan tunjangan jabatan fungsional pustakawan sejak terbitnya keputusan presiden RI Nomor 65 tahun 1992.¹¹

Selanjutnya besar tunjangan yang diberikan mengalami beberapa perubahan dari tahun ke tahun mulai dari pertama kali peraturan dibuat pada tahun 1992 dan terus mengalami perubahan sampai yang terakhir pada tahun 2013. Ini terjadi karena adanya perubahan mengenai kebijakan-kebijakan yang mengatur tentang tunjangan jabatan fungsional pustakawan.

Besaran Kenaikan Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan dari tahun 1992-2013 dapat dilihat sebagai berikut:¹²

No	Nama Jabatan	Tahun dan Besaran Tunjangan Jabatan Fungsional						Kenaikan (%)
		1992	2000	2003	2006	2007	2013	
1.	Pust. Utama	110.000	185.000	500.000	550.000	700.000	1.300.000	64
2.	Pust. Madya	95.000	152.500	375.000	413.000	500.000	1.100.000	64
3.	Pust. Muda	77.500	122.500	275.000	303.000	375.000	800.000	65
4.	Pust. Pertama	67.500	112.500	175.000	202.000	275.000	520.000	67
5.	Pust. Penyelia	57.500	122.500	200.000	220.000	350.000	700.000	62
6.	Pust. Pelaksana Lanj	47.500	112.500	150.000	150.000	265.000	420.000	66
7.	Pust. Pelaksana	42.500	102.500	120.000	197.000	240.000	350.000	68

Gambar 1.2: Kenaikan tunjangan jabatan fungsional pustakawan.

¹¹ *Ibid.*, hlm. 7

¹² Sungadi "Jabatan Fungsional Pustakawan Di Mata Pegawai Non Pustakawan", *Jurnal Ilmu Perpustakaan, Nomor 1* (Agustus 2017) hlm. 67.

Dari keenam peraturan tersebut, besaran tunjangan fungsional pustakawan dapat dijabarkan pada tabel 1. Dari tabel 1 tampak bahwa tunjangan jabatan fungsional pustakawan dari waktu ke waktu mengalami kenaikan yang signifikan yaitu berkisar antara 62 – 68%, tergantung tingkat jabatan fungsional pustakawan. Pustakawan tingkat ahli (Pustakawan Utama, Pustakawan Madya, Pustakawan Muda, dan Pustakawan Pertama) ada kenaikan rata-rata 65%. Sementara pustakawan tingkat terakhir (Pustakawan Penyelia, Pustakawan Pelaksana Tingkat Lanjutan, dan Pustakawan Pelaksana) dengan rata-rata kenaikan 65,33%. Dengan perbaikan tunjangan jabatan fungsional pustakawan yang diterima setiap bulannya, maka diharapkan akan berpengaruh positif terhadap kinerja dan karier pustakawan.

Sedikitnya terdapat 6 (enam) kali perubahan peraturan tentang tunjangan jabatan fungsional pustakawan. *Pertama* adalah Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 65 Tahun 1992 tentang Tunjangan Jabatan Pustakawan, Teknisi Penerbangan, Penguji Mutu Barang, dan Pranata Komputer. *Kedua* pada tahun 2000 terjadi perubahan peraturan menjadi Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 146 Tahun 2000 tentang Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan. *Ketiga* pada tahun 2003 terdapat peraturan baru yang mengganti peraturan sebelumnya yaitu Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2003 tentang Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan. *Keempat* adalah Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tunjangan Jabatan Fungsional Arsiparis dan takawan. *Kelima* adalah Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2007 tentang Tunjangan Jabatan Fungsional

Pustakawan. *Keenam* adalah Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 71 Tahun 2013 tentang Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan.¹³

Berikut jenjang jabatan, golongan, angka kredit, tunjangan jabatan dan batas usia pensiun jabatan fungsional pustakawan:

No	JENJANG JABATAN	GOL	ANGKA KREDIT	TUNJANGAN RP	BUP (THN)
Tingkat Terampil					
1. Pustakawan Pelaksana		II/b	40	Rp.350.000,00	58
		II/c	60		
		II/d	80		
2. Pustakawan Pelaksana Lanjutan		III/a	100	Rp.420.000,00	
		III/b	150		
3. Pustakawan Penyelia		III/c	200	Rp.700.000,00	60
		III/d	300		
Tingkat Ahli					
1. Pustakawan Pertama		III/a	100	Rp.520.000,00	58
		III/b	150		
2. Pustakawan Muda		III/c	200	Rp.800.000,00	60
		III/d	300		
3. Pustakawan Madya		IV/a	400	Rp.1.100.000,00	60
		IV/b	550		
		IV/c	700		
4. Pustakawan Utama		IV/d	850	Rp.1.300.000,00	65
		IV/e	1050		

Gambar 1.3: Jenjang jabatan, golongan, angka kredit, tunjangan jabatan dan batas usia pensiun jabatan fungsional pustakawan

3. Fungsi dan Peran Tunjangan Fungsional Pustakawan.

Pemberian tunjangan jabatan fungsional pustakawan secara adil dan layak akan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kelangsungan hidup perpustakaan. Fungsi dan pemberian kompensasi atau tunjangan jabatan fungsional pustakawan dalam suatu perpustakaan adalah sebagai berikut:

¹³ Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 65 Tahun 1992 tentang Tunjangan Jabatan Pustakawan, (Jakarta: 1992)

a. Pengalokasian Sumber Daya Manusia (SDM) Secara Efektif.

Pemberian tunjangan fungsional pustakawan secara adil dan layak kepada pustakawan yang berprestasi akan mendorong pustakawan untuk bekerja lebih baik lagi. Dengan kata lain ada kecenderungan para pustakawan akan berpindah ke pekerjaan yang tunjangannya lebih tinggi dengan cara menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.

b. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif.

Pemberian tunjangan fungsional kepada pustakawan berimplikasi bahwa perpustakaan akan menggunakan tenaga pustakawan tersebut dengan seefektif dan seefisien mungkin. Sebab dengan cara demikian, perpustakaan yang bersangkutan akan memperoleh manfaat dan keuntungan semaksimal mungkin. Disinilah produktivitas pegawai sangat dibutuhkan.¹⁴

c. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan perpustakaan

Dengan memanfaatkan SDM secara efektif maka akan mendorong terjadinya stabilitas dan pertumbuhan perpustakaan kearah yang positif. Bayangkan jika pemberian tunjangan fungsional tidak tepat, tentu akan menyebabkan perpustakaan labil dan mudah tergoncang. Pemberian kompensasi atau tunjangan jabatan fungsional pustakawan mempunyai peran positif bagi pustakawan maupun berdasarkan antara lain:

¹⁴ *Ibid.*, hlm. 15.

- 1) Sebagai jaminan ekonomi (economy security) bagi pustakawan dan keluarganya.
- 2) Sebagai motivasi untuk meningkatkan prestasi kerja.
- 3) Sebagai penjaga keseimbangan antara kompensasi yang diberikan dengan prestasi kerja.
- 4) Sebagai alat kontrol bagi perpustakaan.¹⁵

Dalam undang-undang ini juga membahas tentang instansi pembina jabatan fungsional pustakawan mempunyai tugas, antara lain:

- 1) Menyusun ketentuan teknis jabatan fungsional pustakawan.
- 2) Menyusun pedoman formasi jabatan fungsional pustakawan.
- 3) Mengembangkan dan menyusun standar kompetensi jabatan fungsional pustakawan.
- 4) Menyusun pedoman penulisan karya tulis/karya Ilmiah dibidang kepustakawanan.
- 5) Menyusun kurikulum pendidikan dan pelatihan (diklat) fungsional/teknis dibidang kepustakawanan.
- 6) Menganalisis kebutuhan dan menyelenggarakan diklat fungsional/teknis dibidang kepustakawanan.
- 7) Menyelenggarakan uji kompetensi jabatan fungsional pustakawan.
- 8) Mengusulkan tunjangan dan perpanjangan batas usia pensiun jabatan fungsional Pustakawan.
- 9) Mengembangkan sistem informasi jabatan fungsional pustakawan.

¹⁵ *Ibid.*, hlm. 16

- 10) Memfasilitasi pelaksanaan tugas pokok jabatan fungsional pustakawan.
- 11) Melakukan pembinaan tim penilai jabatan fungsional pustakawan.
- 12) Melakukan sosialisasi jabatan fungsional pustakawan, ketentuan pelaksanaan dan ketentuan teknisnya.
- 13) Memfasilitasi pembentukan Organisasi Profesi Pustakawan.

4. Tujuan Pemberian Tunjangan Fungsional Pustakawan

Tujuan pemberian tunjangan jabatan fungsional pustakawan menurut Martoyo (1990) adalah:

- a. Pemenuhan kebutuhan ekonomi.

Pustakawan yang menerima tunjangan jabatan fungsional pustakawan akan menggunakannya untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.

- b. Pengkaitan tunjangan dengan produktivitas kerja.

Pemberian tunjangan jabatan fungsional pustakawan yang lebih baik akan mendorong pustakawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

- c. Pengkajian antara keseimbangan keadilan pemberian tunjangan.

Ini berarti bahwa pemberian tunjangan jabatan fungsional pustakawan harus diperbandingkan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh pustakawan. Sehingga ada keseimbangan antara input (syarat yang harus dipenuhi) dengan output (tunjangan fungsional pustakawan). Sebab pemberian tunjangan yang

tinggi hanya mungkin apabila syarat yang harus dipenuhi juga pada tingkat kepangkatan yang lebih tinggi.¹⁶

C. Batas Usia Pensiun Yang Lebih Tinggi.

Keputusan presiden nomor 102 tahun 2003 peraturan tentang batas usia pensiun pustakawan, diperbaharui dengan Peraturan Pemerintah nomor 21 tahun 2014. Batas usia pensiun bagi pustakawan terampil 58 (Lima Puluh Delapan) tahun. Pustakawan Ahli Muda dan Ahli Madya dengan batas pensiun 60 (Enam Puluh) tahun. Usia pensiun 65 (Enam Puluh Lima) tahun berlaku bagi Pustakawan Utama. Pegawai Negeri Sipil yang pada saat berlakunya peraturan pemerintah ini sedang menduduki Jabatan Fungsional Ahli Muda, Ahli Pratama, dan Penyelia yang sebelumnya batas usia pensiunnya dapat diperpanjang sampai 60 (Enam Puluh) tahun, batas usia pesiunnya yaitu 60 (Enam Puluh) tahun. Adapun Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dalam Jabatan Fungsional Ahli Muda, Ahli Pratama, dan Penyelia. Setelah berlakunya PP No.21/2014 ini, maka batas usia pensiunnya adalah 58 (Lima Puluh Delapan) tahun. Peraturan pemerintah ini mulai berlaku pada tanggal 30 Januari 2014.¹⁷

Menurut Tayibnaxis (1994) pemberian hak pensiun kepada pegawai negeri sipil dapat dibedakan menjadi 2, yaitu:

¹⁶ Sungandi "Jabatan Fungsional Pustakawan Di Mata Pegawai Non Pustakawan" *Jurnal Berkala Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, Vol. 13, No. 1, 2017), hlm. 64.

¹⁷ *Ibid.*, hlm.18

1. Percepatan pensiun.

Permohonan berhenti dengan hak pensiun yang diajukan oleh pegawai yang telah memenuhi syarat yakni berusia sekurang-kurangnya 50 tahun dan masa kerja telah mencapai 20 tahun. Pensiun ini sering disebut *optional retirement*.

2. Pensiun karena telah mencapai batas usia pensiun.

Pegawai mengajukan permohonan berhenti dengan hak pensiun karena telah mencapai batas usia pensiun yang telah ditetapkan. Pensiun ini sering disebut *compulsary retirement*.

Sementara menurut Peraturan Universitas UII Nomor 15/ PU/REK/IX/2010 Pasal 30 menyatakan bahwa:

1. Pustakawan dengan jabatan Pustakawan Pelaksana Lanjutan atau Pustakawan Pertama dengan Pangkat Penata Muda Tingkat I, golongan/ruang III/b dengan usia 54 tahun 69 berhak atas Masa Persiapan Pensiun dan akan dipensiun pada usia 55 tahun.
2. Pustakawan dengan jabatan fungsional Pustakawan Penyelia atau Pustakawan Muda dengan Pangkat Penata, golongan/ruang III/c dengan usia 59 tahun berhak atas Masa Persiapan Pensiun dan akan dipensiun pada usia 60 tahun.
3. Pustakawan dengan jabatan fungsional serendah-rendahnya Pustakawan Madya dengan usia 64 tahun berhak atas Masa Persiapan Pensiun dan akan dipensiun pada usia 65 tahun.¹⁸

¹⁸ *Ibid.*, hlm. 69.

Dari uraian diatas dapat dipahami bahwa pustakawan yang telah memiliki jabatan fungsional minimal Pustakawan Madya dengan Pangkat Pembina, golongan/ruang IV/a maka mereka akan mendapat masa pensiun pada usia 65. Dalam hal ini terdapat perbedaan usia yang sangat signifikan yaitu selama 10 tahun antara pegawai kependidikan fungsional pustakawan dengan tenaga kependidikan non fungsional pustakawan.

D. Motivasi Pustakawan.

1. Pengertian Motivasi

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang berarti bergerak atau menggerakkan. Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat.¹⁹

Seperti yang dikemukakan oleh Jusuf Suit, Motivasi adalah alat pendorong yang menyebabkan seseorang merasa terpanggil dengan segala senang hati untuk melakukan suatu kegiatan (dalam hal ini kita maksudkan adalah motivasi dalam arti positif, yaitu dapat memberikan suatu yang terbaik dalam pekerjaan). Motivasi merupakan hal-hal yang membuat seseorang melakukan suatu pekerjaan yaitu adanya dorongan dan semangat kerja yang diberikan oleh pimpinan secara sadar kepada pegawai untuk melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan yang

¹⁹Sri Wahyuni “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Pustakawan Terhadap Produktivitas Kerja Pustakawan Pada Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta” Tesis, (Yogyakarta: Ilmu Perpustakaan, UIN Sunan Kalijaga, 2016) hlm. 43.

dinginkan organisasi. Dalam hal ini pemberian motivasi sangat berperan dalam kualitas kerja yang dilakukan oleh pegawai.

Motivasi merupakan konsep dalam psikologi yang bersifat abstrak dan tidak langsung dapat terlihat (tingkah laku *covert*). Namun motivasi pada setiap individu mempunyai pengaruh terhadap tingkah laku *overt*. Karenanya penting untuk pustakawan mengetahui tentang pengertian motivasi. Kata motivasi sendiri berasal dari bahasa Inggris *mitivation*, yang mempunyai akar kata *motive* atau dalam bahasa Indonesia *motif*. Kata *motive* berasal dari kata *motion* dan *motor* yang berarti gerakan atau sesuatu yang bergerak. Ketika ahli psikologi mempelajari motivasi, mereka tertarik mencari jawaban mengapa manusia melakukan gerakan atau tingkah laku. Definisi-definisi di atas mengenai motivasi menggambarkan bahwa motivasi berkaitan dengan tingkah laku yang terarah untuk mencapai tujuan.²⁰

2. Motivasi Kerja

Menurut Ernest J. Mc Chormick mengemukakan bahwa “*work motivation is defined as conditions which influence the arousal, direction, and maintenance of behaviors relevant in work settings.*” Motivasi kerja ialah suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.²¹ Faktor-faktor yang dapat memotivasi individu dalam keseharian ataupun lingkungan kerja anda, staf yang memiliki

²⁰ Nina Ariyani Martini “*Psikologi Perpustakaan*” (Jakarta: Universitas Terbuka, 2010) hlm. 311

²¹ AA Anwar Prabu Mangku Negara, “*Manajemen Sumber Daya Perusahaan*” (Bandung: PT.Remaja Rosda Karya, 2000), hlm. 94.

motivasi yang positif akan menghasilkan kinerja yang produktif, kreatif, dan komitmen terhadap organisasi yang tinggi. Rasa memiliki terhadap organisasi tentunya akan meningkatkan pelayanan perpustakaan kepada pengguna perpustakaan.

Strategi memotivasi staf perpustakaan meliputi gaji yang memadai, membangun suasana yang kondusif, memberikan penghargaan, serta memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri dan profesi. Berikut unsur-unsur penggerak motivasi kerja Bejo Siswanto:

a. Kinerja sebagai hasil yang dicapai dalam melakukan tugas maupun perannya dalam suatu perubahan.

b. Penghargaan

Penghargaan, pengakuan atau *recognition* atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang merupakan perangsang yang kuat. Pengakuan atas suatu kinerja akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi dari pada penghargaan dalam bentuk materi atau hadiah. Penghargaan dalam bentuk piagam akan menjadikan perangsang yang lebih kuat dibandingkan dengan hadiah berupa barang atau bonus.

c. Tantangan

Adanya tantangan yang dihadapi, merupakan perangsang kuat bagi manusia untuk mengatasinya. Suatu sasaran yang tidak menantang atau dengan pekerjaan yang mudah dicapainya, biasanya tidak mampu menjadi perangsang, karena tantangan demi tantangan akan menumbuhkan kegairahan kerja.

d. Pengembangan

Pengembangan kemampuan seseorang, baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju merupakan perangsang kuat bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih giat dan lebih bergairah.

e. Kesempatan

Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karier yang terbuka, dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen puncak merupakan perangsang cukup kuat bagi karyawan atau pegawai.

3. Teori Motivasi

Abraham Maslow ini dinamakan “ *A theory of human motivation*” (1908-1970) teori ini berarti seorang berperilaku/bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhannya. Maslow berpendapat kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Membangun teori motivasi berdasarkan hierarki kebutuhan. Maslow meyakini bahwa kita mempunyai lima kebutuhan, jika diuraikan akan berurutan sebagai berikut:

a. Kebutuhan Fisiologis

Merupakan kebutuhan dasar yang diperlukan seseorang untuk bertahan hidup, misalnya makanan, minuman, oksigen, tidur dan lain-lain yang sifatnya kebutuhan fisik. Menurut teori Maslow, jika kebutuhan-kebutuhan ini muncul maka kita akan termotivasi untuk memenuhinya.

b. Kebutuhan Keamanan

Ketika kebutuhan dasar terpenuhi, maka kita mulai terpikir akan keamanan baik secara fisik maupun secara psikis. Misalnya dari marabahaya, aman dari segi ekonomi seperti mempunyai pekerjaan tetap, asuransi jiwa ataupun asuransi kesehatan. Jika seseorang merasa jiwanya terancam, maka dia akan berusaha memenuhi kebutuhan ini.

c. Kebutuhan Sosial

Ketika kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman terpenuhi kebutuhan sosial yaitu kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain menjadi penting. Kebutuhan diterima keluarga dan sahabat, dicintai dan mencintai orang lain merupakan hal yang diinginkan.

d. Kebutuhan Penghargaan.

Keberadaan berikut adalah kebutuhan akan penghargaan yang mencakup penghargaan terhadap diri sendiri dan penghargaan orang lain terhadap kita. Pemenuhan terhadap kebutuhan ini menghasilkan rasa percaya diri individu. Fungsi dari instansi untuk memberikan penghargaan kepada pustakawan seperti tunjangan jabatan fungsional dan batas usia pensiun pustakawan.

e. Kebutuhan Aktualisasi

Aktualisasi diri adalah keadaan ketika seseorang individu menjadi diri yang diinginkannya. Menurut Maslow, dapat dicapai jika kebutuhan-kebutuhan lainnya dalam hierarki sudah dipenuhi.

Jadi menurut Maslow jika ingin memotivasi seseorang, anda perlu memahami sedang berada pada anak tangga manakah orang itu dan memfokuskan pada pemenuhan kebutuhan-kebutuhannya atau kebutuhan diatas tingkat itu.²²



Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lebih tepat apabila berbagai kebutuhan manusia digolongkan sebagai rangkaian dan bukan sebagai hierarki. Dalam hubungan ini, perlu ditekankan bahwa:

- a. Kebutuhan yang satu saat sudah terpenuhi sangat mungkin akan timbul lagi di waktu yang akan datang.
- b. Pemuasan berbagai kebutuhan tertentu, terutama kebutuhan fisik, bisa bergeser dari pendekatan kuantitatif menjadi pendekatan kualitatif dalam pemuasannya.

²² *Ibid.*, hlm.24.

- c. Berbagai kebutuhan tersebut tidak akan mencapai “titik jenuh” dalam arti tibanya suatu kondisi dalam mana seseorang tidak lagi dapat berbuat sesuatu dalam pemenuhan kebutuhan itu.

Kendati pemikiran Maslow tentang teori kebutuhan ini tampak lebih bersifat teoristis, namun telah banyak memberikan fondasi dan mengilhami bagi pengembangan teori-teori motivasi yang berorientasi pada kebutuhan berikutnya yang lebih bersifat aplikatif, tidak terkecuali berlaku juga pada manajemen perpustakaan perguruan tinggi.

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang terjadi pada diri seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor. Motivasi kerja dibutuhkan sebagai landasan terdapatnya motivator, yaitu dengan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi diantaranya:

- a. Kematangan pribadi.
- b. Keinginan dan harapan pribadi.
- c. Kebutuhan.
- d. Hubungan yang baik antara rekan kerja dan pimpinan.
- e. Kepuasan kerja.
- f. Lingkungan/fasilitas, kondisi kerja yang menyenangkan.
- g. Adanya penghargaan atas prestasi.

Motivasi kerja timbul dari adanya kebutuhan manusia itu sendiri, seseorang akan terdorong untuk melakukan sesuatu tindakan karena manusia memiliki kebutuhan yang akan terpenuhi, mulai dari kebutuhan fisik/dasar sampai pada kebutuhan psikologis. Indriyo Gitosudarmi berpendapat bahwa tinggi rendahnya dorongan kerja akan dipengaruhi oleh 3 faktor, yaitu:

- a. Hubungan positif antara upaya dengan hasil yang dicapai.
- b. Hubungan positif antara hasil dengan imbalan yang diharapkan.
- c. Hubungan antara nilai imbalan dengan kemungkinan diperolehnya imbalan.

Pendapat di atas diaplikasikan bahwa pegawai akan berupaya lebih intensif apabila merasa bahwa usahanya itu mendatangkan hasil yang diharapkan, dan dorongan itu akan meningkat lagi apabila hubungan tersebut menambah hasil dengan tambahan imbalan yang diperolehnya dari hasil itu. Dengan pengabdian tenaga, waktu, pengetahuan dan keterampilan seseorang mengharapkan berbagai imbalan ada dua hal yang penting para pegawai mengenai penghasilan: harapan, bahwa setiap orang dalam pemikirannya sudah mempunyai gambaran atau keputusan tentang jumlah imbalan keuangan seperti tunjangan yang diberikan dan layak diterimanya berdasarkan pendidikan, pengetahuan, keterampilan, sifat kerja besarnya tanggung jawab dan wewenang. Kemudian persepsi tentang keadilan artinya harapan itu didasarkan pada keinginan seseorang agar dengan penghasilan yang di perolehnya dari organisasi memuaskan kebutuhan yang wajar.²³

²³*Ibid.*, hlm. 65

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian.

Dalam suatu penelitian ilmiah, metode penelitian sangat penting agar penelitian menjadi efektif dan sistematis. Pada penelitian ini, penulis menggunakan penelitian lapangan (*field research*) dengan mengkombinasi antara pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Metode kombinasi (*mixed methods*) adalah suatu metode penelitian yang mengkombinasikan dan menggabungkan antar metode kuantitatif dengan metode kualitatif untuk digunakan secara bersamaan dalam suatu kegiatan penelitian, sehingga diperoleh data yang lebih komprehensif, valid, reliable, dan objektif. Penelitian ini dimana penulis mengumpulkan dan menganalisis data, mengintegrasikan temuan dan menarik kesimpulan secara inferensial dengan menggunakan dua pendekatan atau metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dalam suatu metode.¹

Jenis penelitian kombinasi yang penulis gunakan disini adalah *concurrent embedded*. Penelitian kombinasi jenis *concurrent embedded* adalah campuran kuantitatif dan kualitatif tidak berimbang.² Penulis menggunakan metode ini karena pendekatan kuantitatif yang diutamakan, sementara pendekatan kualitatif penulis gunakan untuk memperjelas hasil.

¹ Sugiyono, “*Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*”, (Bandung: 2013, Alfabeta), hlm. 19.

²*Ibid.*, hlm. 10

Dalam penelitian ini, penulis memfokuskan masalah terlebih dahulu supaya tidak terjadi perluasan permasalahan yang nantinya tidak sesuai dengan tujuan penelitian ini. Maka penulis memfokuskan untuk meneliti Tentang Pengaruh Tunjangan Fungsional Pustakawan Dan Batas Usia Pensiun Yang Lebih Tinggi Terhadap Motivasi Pustakawan (Studi Perbandingan Perpustakaan UNSYIAH dan Perpustakaan UIN Ar-Raniry), dan pembatasan masalah disini hanya jumlah tunjangan fungsional yang diberikan kepada pustakawan terhadap motivasi pustakawan dalam bekerja.

Dalam menentukan subjek penelitian, Moleong menyatakan cara terbaik di tempuh dengan jalan mempertimbangkan teori substantif dan menjajaki lapangan untuk mencari kesesuaian dengan kenyataan yang ada di lapangan, sementara itu keterbatasan geografi dan praktis waktu, biaya, tenaga perlu juga dijadikan pertimbangan dalam penentuan lokasi penelitian. Subjek penelitian ini adalah Perpustakaan Unsyiah yang terletak di Kopelma Darussalam Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh dan Perpustakaan UIN Ar-Raniry. Alasan peneliti mengambil lokasi tersebut adalah:

1. Kemudahan untuk memperoleh akses data.
2. Lokasi mudah dijangkau.
3. Tema yang peneliti angkat terdapat di lokasi.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian.

Penelitian ini dilakukan pada dua perpustakaan, yaitu UPT.Perpustakaan UNSYIAH, yang beralamat di Jl.T Nyak Arief. Kopelma Darussalam Banda Aceh dan Perpustakaan UIN Ar-Raniry, yang beralamat di Jl. Syeikh Abdul Rauf, Kopelma Darussalam Banda Aceh. Alasan yang menjadikan Perpustakaan Perguruan Tinggi UIN Ar-Raniry dan UNSYIAH sebagai tempat penelitian karena kedua perpustakaan tersebut terdapat pada perguruan tinggi ternama di Provinsi Aceh, rentang waktu penelitian yang dilakukan berkisar 1 minggu di mulai pada tanggal 10 Mei 2018.

C. Populasi dan Sampel.

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi.³ Populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek atau benda-benda alam yang lainnya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau objek itu.⁴

³*Ibid.*, hlm. 173.

⁴*Ibid.*, hlm. 117.

Populasi dari penelitian ini adalah pustakawan aktif yang terdaftar berjumlah 27 orang di Perpustakaan UNSYIAH dan pustakawan aktif yang terdaftar berjumlah 13 orang di Perpustakaan UIN Ar-Raniry. Dari merekalah penulis memperoleh informasi dan data tentang Pengaruh Tunjangan Fungsional Dan Batas Usia Pensiun Yang Lebih Tinggi Terhadap Motivasi Pustakawan (Studi Perbandingan Perpustakaan Unsyiah Dan Perpustakaan UIN Ar-Raniry).⁵

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Sampel dapat didefinisikan sebagian anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasi. Sampel dalam penelitian ini ialah pustakawan di Perpustakaan UNSYIAH dan Perpustakaan UIN Ar-Raniry dengan menggunakan teknik atau metode penentuan sampel tertentu. Dalam penelitian kuantitatif, sampel merupakan sebuah isu yang sangat krusial yang dapat menentukan keabsahan hasil penelitian.⁶

Mengingat pustakawan di perpustakaan Unsyiah populasinya terlalu luas, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *Purpose Sampling Jenuh*. *Purpose Sampling Jenuh* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Peneliti mempertimbangkan waktu yang diperlukan dan sampel yang telah memenuhi persyaratan karena telah menerima besarnya tunjangan

⁵ Sumber data informasi UPT Perpustakaan Unsyiah tahun 2017.

⁶ Nanang Martono, "*Metode Penelitian Kuantitatif*" (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012) hlm. 74.

fungsional. Dalam penelitian kali ini mengapa penulis menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel bila seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini sering terjadi atau digunakan karena jumlah populasi yang relatif kecil, lebih kurang dari 20 orang. Dalam kesempatan ini penulis mengambil 10 orang responden dari pustakawan Perpustakaan UNSYIAH dan 4 orang responden dari pustakawan Perpustakaan UIN Ar-Raniry.⁷

Alasan peneliti menggunakan *purposive sampling* adalah karena peneliti melihat penelitian ini adalah mencari pengaruh pemberian tunjangan fungsional dan angka pensiun yang lebih tinggi terhadap motivasi petugas perpustakaan, maka sampel yang dipilih adalah orang-orang yang telah menggunakan layanan di perpustakaan tersebut.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Syofian Siregar berpendapat bahwa hipotesis merupakan jawaban atau dugaan sementara yang harus diuji kebenarannya.⁸ Secara teknis, hipotesis dapat didefinisikan sebagai pernyataan mengenai populasi yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian. Secara statistik, hipotesis merupakan pernyataan mengenai keadaan parameter yang akan diuji melalui statistik sampel.

⁷Sumber data informasi UPT Perpustakaan Unsyiah tahun 2017

⁸Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, "*Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*", (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 78.

Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah: Tunjangan Fungsional Pustakawan dan Batas Usia Pensiun Yang Lebih Tinggi Terhadap Motivasi Pustakawan (Studi Perbandingan Perpustakaan UNSYIAH dan UIN Ar-Raniry). Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel (X_1) yaitu tunjangan fungsional dan variabel (X_2) yaitu batas usia pensiun yang lebih tinggi terhadap variabel (Y) yaitu motivasi pustakawan.

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan antara tunjangan fungsional (X_1) dan batas usia pensiun pustakawan (X_2) terhadap motivasi Pustakawan (Y) pada UPT. Perpustakaan Unsyiah dan pada UPT.Perpustakaan UIN Ar-Raniry.

H_0 : tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara tunjangan fungsional (X_1) dan batas usia pensiun pustakawan (X_2) terhadap motivasi Pustakawan (Y) pada UPT.Perpustakaan Unsyiah dan pada UPT.Perpustakaan UIN Ar-Raniry.

Hipotesis tersebut penulis rumuskan dalam hipotesis statistiknya:

$$H_0: = 0$$

$$H_a: 0$$

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

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

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

$r =$ Koefisien korelasi⁹

$n =$ Number of case

E. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas merupakan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang tepat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Dalam hal ini pengujian validitas instrumen penelitian ini dengan menggunakan validitas kontruk yaitu mengabungkan antara skor (nilai) tiap-tiap item dengan skor total.¹⁰

Adapun pengujian validitas menggunakan teknik korelasi *Product Moment Karl Pearson*. Dalam hal ini masing-masing item yang ada di dalam variabel X_1 dan X_2 terhadap Y akan diuji korelasinya dengan skor total variabel tersebut. Syarat minimum untuk dikatakan bahwa *instrumen tersebut valid adalah jika $r_{hitung} > 0,344$ pada taraf signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data/responden (n) = 33*. Jadi jika korelasi $< 0,344$ maka instrumen tersebut

⁹ *Ibid.*, hlm. 69.

¹⁰ Sugiyono, “*Metode Penelitian Kombinasi: Mixed Methods*”, (Bandung: Alfabeta, 2008) hlm. 104.

dinyatakan tidak valid. Adapun rumus korelasi *Product Moment Karl Pearson* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{N \sum X^2 - \sum X^2} \sqrt{N \sum Y^2 - \sum Y^2}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien korelasi yang dicari.
 N = jumlah individu dalam sampel.
 $\sum XY$ = jumlah hasil perkalian antara skor variabel X dan Y.
 $\sum X$ = jumlah seluruh skor variabel X.
 $\sum Y$ = jumlah seluruh skor variabel Y.¹¹

Hasil perhitungan r_{xy} dibandingkan dengan r_{tabel} pada taraf nyata () 10%.

Kreteria kelayakan adalah sebagai berikut :

$r_{xy} > r_{tabel}$ valid

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

Langkah uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan angket kepada 10 responden yang tidak termasuk ke dalam sampel tetapi termasuk ke dalam populasi, dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh tingkat kevalidan suatu instrumen, kemudian mengumpulkan data hasil pengisian instrumen ke dalam tabel untuk menghitung nilai koefisien korelasi.

¹¹Anas Sudijono, “*Pengantar Statistik Pendidikan*”, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), hlm. 206.

Tabel.4.4.
Interpretasi Angka Indeks Korelasi Product Moment

Besarnya “r”Produk Momen	Interpretasi
0,00 – 0,119	Antara Variabel X dan Variabel Y memang terdapat korelasi, akan tetapi korelasi itu sangat lemah atau sangat rendah sehingga korelasi itu diabaikan (dianggap tidak ada korelasi antara Variabel X dan Variabel Y).
0,20 – 0,399	Antara Variabel X dan Variabel Y terdapat korelasi yang lemah atau rendah.
0,40 – 0,599	Antara Variabel “X” dan variabel “Y” terdapat korelasi yang sedang atau cukup.
0,60 – 0,799	Antara Variabel X dan variabel Y terdapat korelasi yang kuat atau tinggi
0,80 – 1,000	Antara Variabel X dan variabel Y terdapat korelasi yang sangat kuat atau sangat tinggi

2. Reliabilitas

Reliabilitas suatu data dapat dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama. Bila suatu alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh. Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.¹²

¹² *Ibid.*, hlm. 117

Pengertian umum menyatakan bahwa instrumen penelitian harus reliabel. Dengan pengertian ini sebenarnya kita dapat salah arah (*mis leading*). Yang diusahakan dapat dipercaya adalah datanya, bukan semata-mata instrumennya. Ungkapan yang mengatakan bahwa instrumen harus reliabel sebenarnya mengandung arti bahwa instrumen tersebut cukup baik sehingga mampu mengungkap data yang bisa dipercaya. Apabila pengertian ini sudah tertangkap maka akan tidak begitu menjumpai kesulitan dalam menentukan cara menguji reliabilitas instrumen.

Secara garis besar ada dua jenis reabilitas, yaitu reliabilitas eksternal dan reliabilitas internal. Seperti halnya pada pembicaraan validitas, dua nama ini sebenarnya menunjuk pada cara-cara menguji tingkat reliabilitas instrumen. Jika ukuran atau kriteriumnya berada di luar instrumen maka dari hasil pengujian ini diperoleh reliabilitas eksternal. Sebaiknya jika perhitungan dilakukan berdasarkan data dari instrumen tersebut saja, akan menghasilkan reliabilitas internal.

Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan metode *Cronbac'h Alpha* dengan bantuan program SPSS versi 16, karena metode ini sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala. Instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi jika nilai koefisien yang diperoleh $> 0,60$ atau mendekati 1.

Rumus 2 *Cronbac'h Alpha*:

$$r = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum b^2}{t^2} \right)$$

r : Koefisien reliabilitas instrumen

k : banyaknya butir pertanyaan

$\sum b^2$: total varians butir

σ_t^2 : total varians butir

Langkah kerja dalam rangka untuk menguji reliabilitas instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

1. Menyebarkan angket kepada 5 pengunjung tidak termasuk ke dalam pengunjung sesungguhnya untuk mengetahui seberapa jauh tingkat reliabilitas suatu instrumen.
2. Mengumpulkan data hasil dari pengisian angket.
3. Memeriksa kelengkapan data, untuk memastikan lengkap tidaknya data yang terkumpul. Termasuk memeriksa kelengkapan pengisian item angket.
4. Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh.
5. Memberikan skor terhadap item-item yang sudah diisi pada tabel pembantu.
6. Menghitung nilai varian dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.
7. Membuat kesimpulan dengan cara membandingkan nilai r hitung dan r tabel. Kriterianya jika nilai r hitung besar ($>$) dari nilai r tabel maka instrumen dinyatakan reliabel.¹³

¹³ Sumadi Suryabrata, "*Metodelogi Penelitian*", (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 58

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.¹⁴ Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Observasi adalah melakukan pengamatan secara langsung terhadap subjek penelitian.¹⁵ Adapun observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi terstruktur yang merupakan observasi yang telah dirancang secara sistematis, tentang apa yang diamati, kapan dan dimana tempatnya.¹⁶ Dalam penelitian ini penulis melihat bagaimana motivasi kerja pustakawan yang ditimbulkan dari pemberian tunjangan fungsional dan batas usia pensiun yang lebih tinggi.

Observasi dalam penelitian ini berupa pengamatan langsung ke tempat penelitian guna mendapatkan kondisi dan situasi di perpustakaan. Bagaimana motivasi kerja pustakawan terhadap pemberian tunjangan fungsional pustakawan dan batas usia pensiun yang lebih tinggi dengan cara mengetahui kebutuhan

¹⁴ Sugiyono “*Memahami Penelitian Kuantitatif*,” (Jakarta: Alfabeta.CV, 2016), hlm. 62.

¹⁵ Tim IAIN Ar-Raniry “*Panduan Karya Tulis Ilmiah*” (Skrpsi, Thesis, Disertasi), hlm. 30.

¹⁶ Sugiyono “*Metode Penelitian Kombinasi* ” (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 197.

melalui gerak-gerik pustakawan atau dengan menentukan objek yang akan di observasi, membuat pedoman dan skala/indikator sikap yang ada pada variabel sikap. Kemudian melakukan pencatatan atas hasil observasi dengan beberapa alat bantu menggunakan media buku catatan dan alat tulis lainnya.

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet.¹⁷ Bila penelitian dilakukan pada lingkup yang tidak terlalu luas, sehingga kuesioner dapat diantarkan langsung dalam waktu tidak terlalu lama, maka pengiriman angket kepada responden tidak perlu melalui pos. Dengan adanya kontak langsung antara peneliti dengan responden akan menciptakan suatu kondisi yang cukup baik, sehingga responden dengan sukarela akan memberikan data objektif dan cepat.

Kuesioner pada penelitian ini digunakan untuk memudahkan peneliti dalam menemukan data dari pustakawan tentang kepuasan pustakawan terhadap pemberian tunjangan fungsional dan batas usia pensiun yang lebih tinggi terhadap

¹⁷ Sugiyono “*Metode Penelitian Bisnis*,” (Bandung: Alfabeta.CV, 2008), hlm. 199.

motivasi pustakawan. Pertanyaan yang diberikan dalam kusioner ini adalah pertanyaan menyangkut fakta dan pendapat responden. Kusioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kusioner tertutup. Dimana responden diminta menjawab pertanyaan dengan memilih dari sejumlah alternatif. Keuntungan bentuk tertutup adalah mudah diselesaikan, mudah dianalisis, dan mampu memberikan jangkauan jawaban.

3. Wawancara

Wawancara (*Interview*) adalah tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dimana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan.¹⁸ Bentuk wawancara yang penulis lakukan dalam penelitian ini adalah wawancara langsung dengan pustakawan yang telah memangku jabatan fungsional pada UPT.Perpustakaan UNSYIAH dan UPT.Perpustakaan UIN Ar-Raniry. Penulis mewawancarai informan menggunakan pedoman wawancara secara terstruktur.

Wawancara terstruktur adalah wawancara yang pewawancaranya menetapkan sendiri masalah dan pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan. Peneliti yang menggunakan jenis wawancara ini bertujuan mencari hipotesis kerja, untuk itu pertanyaan-pertanyaan disusun dengan rapi. Jenis ini dilakukan pada situasi jika sejumlah sampel yang representif ditanyai dengan pertanyaan yang sama. Semua aspek dipandang mempunyai kesempatan yang sama untuk

¹⁸Cholid Narbuko, dan Abu Achmadi, "*Metodelogi Penelitian*" (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm.70.

menjawab pertanyaan yang diajukan.¹⁹ Wawancara ini dilakukan pada UPT.Perpustakaan UNSYIAH dan UPT.Perpustakaan UIN Ar-Raniry mengenai pengaruh tunjangan fungsional dan batas usia pensiun yang lebih tinggi terhadap motivasi pustakawan.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan upaya mencari dan menata data secara sistematis untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang kasus yang diteliti dan menyajikan sebagai temuan bagi orang lain.²⁰ Sedangkan analisis deskriptif kuantitatif adalah suatu teknik yang menggambarkan dan menginterpretasikan arti data-data yang telah terkumpul dengan memberikan perhatian dan merekam sebanyak mungkin aspek situasi yang diteliti pada saat itu, sehingga memperoleh gambaran secara umum dan menyeluruh tentang keadaan yang sebenarnya.²¹

Teknik analisis 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 memberi arah untuk mengkaji lebih lanjut. Menurut Burhan Bungin, tahapan-tahapan pengelolaan data penelitian kuantitatif adalah sebagai berikut:

¹⁹Moeleong, Lexy J, "*Metode Penelitian Kualitatif*," (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010), hlm.190.

²⁰ Muhadjir Noeng, "*Metodologi Penelitian Kuantitatif*" (Yogyakarta: Rake Surasin, 2000) hlm. 139.

²¹ *Ibid.*, hlm. 231

1. Tahap *editing* (pemeriksaan)

Editing adalah pengecekan atau pengoreksian data yang telah terkumpul, tujuannya untuk menghilangkan kesalahan-kesalahan yang terdapat pada pencatatan di lapangan dan bersifat koreksi. Adapun pengelolaan 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.²²

2. Tahap *coding* (pengkodean).

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

3. Tahap *tabulasi* (pembeberan)

“Menurut Burhan Bungin, Tabulasi data merupakan proses pengelolaan data yang dilakukan dengan cara memasukkan data ke dalam tabel. Hasil tabulasi data ini dapat menjadi gambaran tentang hasil penelitian, karena data-data yang

²² Burhan Bugin, “*Metodelogi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, ekonomi, dan kebijakan publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*”, (Jakarta: Kencana, 2011), hlm. 174.

diperoleh dari lapangan sudah tersusun dan terangkum dalam tabel-tabel yang mudah dipahami maknanya.²³

H. Analisis Regresi Linier.

Setelah pengelolaan data dilakukan langkah selanjutnya adalah menggunakan alat ukur regresi linier yang sederhana yang diolah melalui komputer program SPSS (*Statistical Product and Servis Solution*). Alat ukur linier sederhana diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Variabel tak bebas yang diprediksikan

A = Penduga bagi intersap, perbedaan rata-rata variabel X ketika variabel

Y = 0 ()

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

X = Variabel independen yang mempunyai nilai tertentu .

adalah parameter yang nilainya tidak diketahui sehingga diduga menggunakan statistik sampel.²⁴ Setelah diperoleh hasil perhitungan regresi linier sederhana maka dapat ditentukan bagaimana pengaruh pemberian tunjangan fungsional pustakawan dan batas usia pensiun yang lebih tinggi terhadap motivasi pustakawan pada UPT.Perpustakaan UNSYIAH dan UPT.Perpustakaan UIN Ar-Raniry. Langkah selanjutnya yaitu uji koefisien determinasi (R_2). Koefisien

²³ *Ibid.*, hlm. 174

²⁴ *Ibid.*, hlm. 26

determinasi menunjukkan presentasi perubahan nilai variabel dependen yang disebabkan oleh perubahan nilai variabel independen. Kemudian sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Kemudian menentukan F test (uji F) yang berguna untuk menguji tingkat signifikan. Apabila F_{hitung} positif maka F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} dengan kriteria :

$F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara X_1, X_2 terhadap Y.

$F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel X_1, X_2 terhadap Y.

Adapun pada penelitian kualitatif tahapan-tahapan dalam menganalisis data yaitu:

1. Reduksi data, yaitu proses pemilihan, pemusatan, perhatian pada penyerdehanaan, pengabstrakan dan transpormasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan lapangan.
2. Pengajian data, yaitu menyajikan sekumpulan informasi yang tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan penarikan tindakan.
3. Menarik kesimpulan, dilakukan agar data-data yang telah dianalisis dan diberikan penafsiran atau interpretasi tersebut mempunyai makna untuk kemudian dapat disusun menjadi kalimat-kalimat deksriptif yang dapat dipahami oleh orang lain serta dapat menginformasikan mengenai hasil penelitian.

Adapun tahapan-tahapan yang penulis lakukan dalam pengolahan dan analisis data adalah:

1. Mencatat semua data yang didapat di lapangan.
2. Memilih atau menyeleksi data yang relevan dengan tujuan penelitian.
3. Menganalisis dan menyajikan data dalam bentuk kalimat deksriptif.
4. Menarik kesimpulan dan menyusunnya menjadi laporan.

Tahapan penelitian kualitatif yang penulis gunakan untuk mendeskripsikan perbandingan motivasi kinerja pustakawan terhadap pengaruh pemberian tunjangan fungsional dan batas usia pensiun yang lebih tinggi pada UPT.Perpustakaan UNSYIAH dan UPT.Perpustakaan UIN Ar-Raniry.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry.

1. Sejarah Singkat

Perpustakaan IAIN Ar-Raniry adalah sebuah perpustakaan perguruan tinggi yang resmi berdiri pada saat atau bersamaan dengan resminya berdiri IAIN Ar-Raniry, yaitu pada tanggal 5 Oktober 1963. Sebelum resmi berdiri, pada tanggal 2 September 1990 di Banda Aceh, terlebih dahulu berdiri fakultas syariah yang merupakan fakultas cabang dari IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan SK. Menteri agama RI. No 40 tahun 1960.

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

Pada Tahun 1971 lokasi Perpustakaan IAIN Ar-Raniry di pindahkan ke gedung induk IAIN Ar-Raniry yang baru selesai dibangun dengan menempati salah satu ruang yang bukan dikhususkan untuk sebuah perpustakaan dimana kepala perpustakaan bapak Drs. M. Yacob Syamaun. Pada tahun 1975 perpustakaan IAIN Ar-Raniry memiliki gedung sendiri yang luasnya 250 meter dan namanya menjadi perpustakaan induk IAIN Ar-Raniry dan di setiap fakultas dilingkungan IAIN Ar-Raniry memiliki perpustakaan masing-masing (Sistem

Desentralisasi Perpustakaan). Pada saat itu perpustakaan induk IAIN Ar-Raniry dipimpin oleh ibu Dra. Halimah Ismail.

2. Visi dan Misi perpustakaan UIN Ar-Raniry.

Visi dari perpustakaan UIN Ar-Raniry adalah menjadi pusat koleksi informasi ilmiah kajian integrasi keilmuan yang lengkap, relevan, inovatif dan berstandar internasional pada tahun 2006.

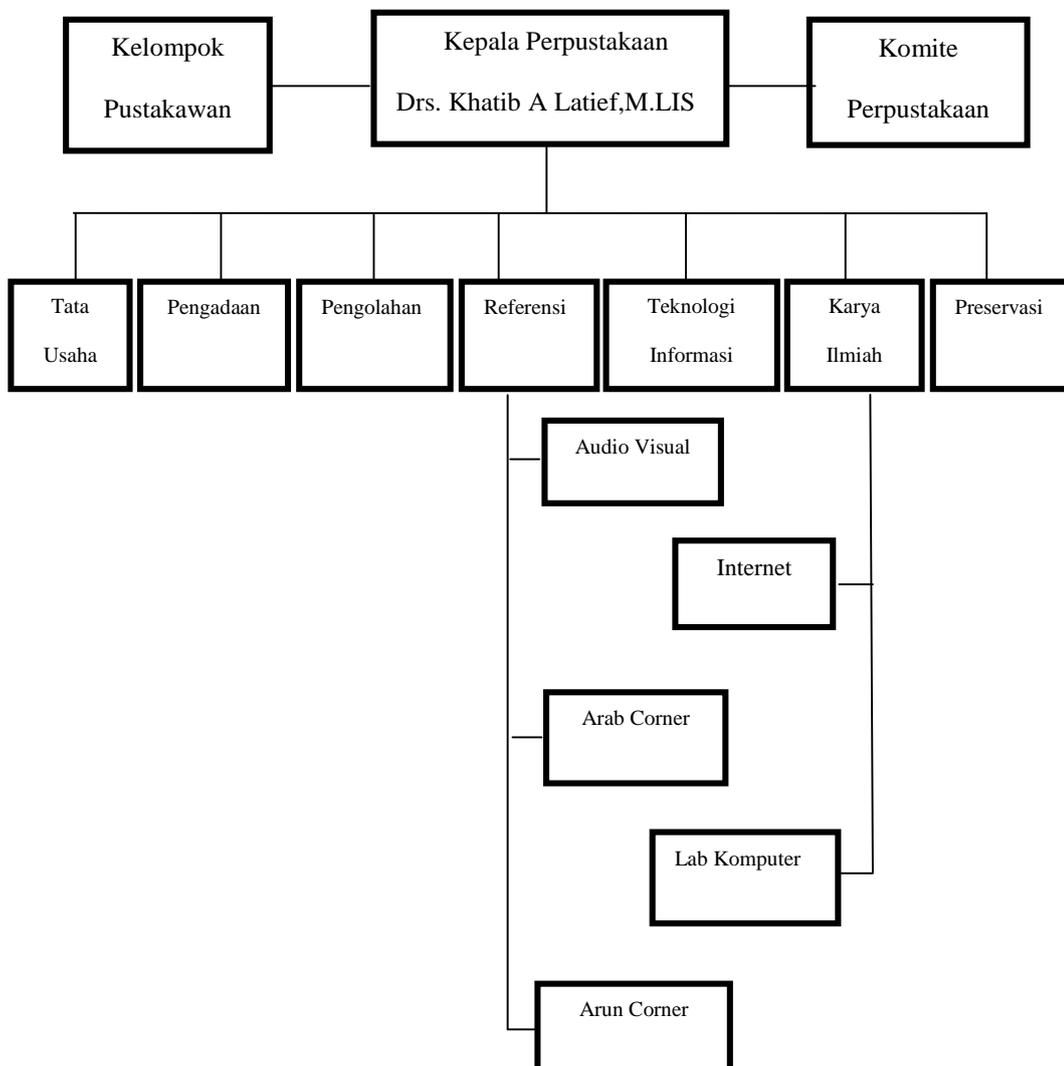
Sedangkan Misi dari perpustakaan UIN Ar-Raniry adalah:

- 1) Membangun dan mendorong pengembangan budaya akademik dalam upaya pencapaian visi dan misi UIN Ar-Raniry.
- 2) Merencanakan, menyediakan pengembangan layanan yang berkualitas dan sumber daya yang qualified.
- 3) Berupaya, mengembangkan dan mendukung peran pendidikan dan pembelajaran, penelitian dan keilmuan, serta pengabdian masyarakat dengan mengidentifikasi, mengumpulkan, mengadakan koleksi pustaka berbasis kebutuhan, kerelevansian, kemuthahiran, dan kelestarian koleksi.
- 4) Menyiapkan dan melaksanakan pelayanan dan penelusuran informasi secara efektif dan efisien dengan memanfaatkan teknologi informasi (OPAC dan internet).
- 5) Membangun *resource sharing* dan jaringan perpustakaan baik lokal, regional, nasional dan internasional.

3. Struktur Organisasi

Setiap perpustakaan mempunyai struktur organisasi yang jelas sehingga tidak terjadi tumpang tindih dalam melaksanakan tugas dan kewajiban dalam menyelenggarakan perpustakaan. Adapun struktur organisasi pusat perpustakaan UIN Ar-Raniry dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1 Bagan Struktur Organisasi



4. Daftar Nama Pustakawan

Tabel 4.2
Nama Pustakawan Beserta Jenjang Jabatan

NO	NAMA	JABATAN PUSTAKAWAN	JENJANG	LULUSAN
1.	Qudusisara	Pustakawan Madya	S1	S1 ILPUS
2.	Nurhabibah	Pustakawan Madya	S1	S1 ILPUS
3.	Maryana	Pustakawan Madya	S1	D2 ILPUS
4.	Muslina	Pustakawan Muda	S2	CPTA
5.	Yusrawati	Pustakawan Penyelia	S1	S2 ILPUS
6.	Hasanuddin	Pustakawan Penyelia	S1	CPTA
7.	Zulaika	Pustakawan Pelaksana Lanjut	S1	S1 ILPUS
8.	Nurasiah	Pustakawan Pelaksana	S1	S1 ILPUS
9.	Muthamainnah	Pustakawan Pelaksana Lanjut	S1	Alih Jalur
10.	Rosmanidar	Pustakawan Pelaksana	MAN	MAN
11.	Verawati	Kontrak(SK-Rektor)	S1	S1 ILPUS
12.	Nurul Hadi	Kontrak(SK-Rektor)	S1	Alih Jalur
13.	Saifullah	Kontrak(SK-Rektor)	S1	Alih Jalur

B. Gambaran Umum UPT. Perpustakaan Syiah Kuala.

1. Sejarah Singkat

Perpustakaan Universitas Syiah Kuala didirikan pada tahun 1970 dan pada saat itu masih menggunakan gedung fakultas Ekonomi. Sejak tahun 1970 sampai dengan sekarang perpustakaan telah mengalami beberapa kali pergantian pimpinan. UPT. Perpustakaan Unsyiah memiliki koleksi sebanyak 75.114 judul atau 136.925 eksemplar, meliputi buku teks, jurnal, laporan akhir, skripsi, tesis, disertasi, majalah, buku referensi, laporan penulisan, CD-ROM dan dokumentasi. Koleksi pada perpustakaan juga tidak hanya terbatas pada koleksi tercetak saja, namun perpustakaan juga telah melanggan e-book dan e-jurnal pada beberapa penerbit internasional.

2. Visi dan Misi

a. Visi UPT. Perpustakaan Unsyiah “Menjadi pusat informasi ilmiah terkemuka dan berdaya saing di Asia Tenggara pada Tahun 2018”.

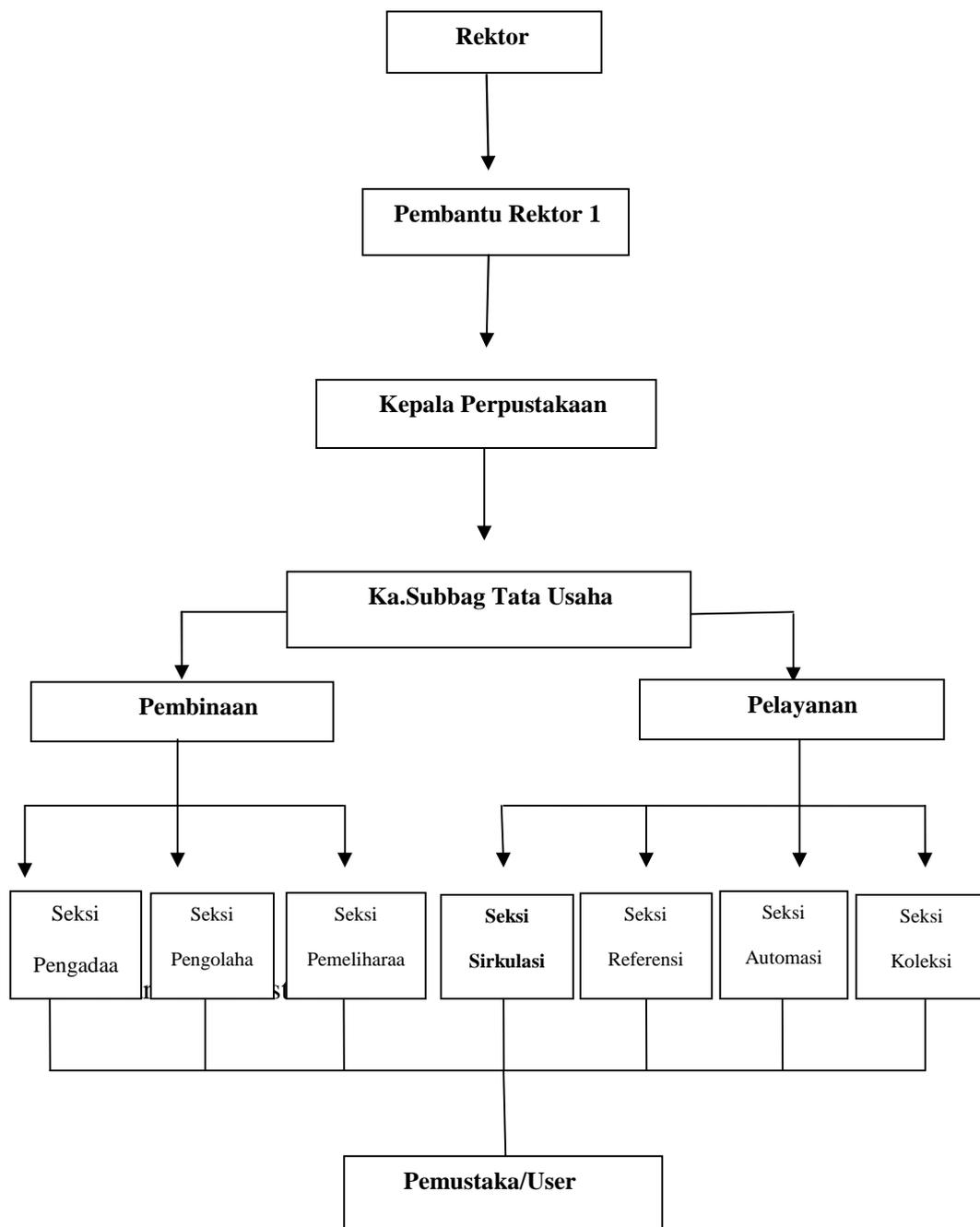
b. Misi:

1. Menyediakan kebutuhan koleksi yang relevan dengan kebutuhan pengguna.
2. Mengembangkan pusat repository lokal konten (deposit) yang open acces.
3. Menyelenggarakan pelayanan prima yang memenuhi standar pelayanan maksimum.
4. Mengembangkan sitem otomasi perpustakaan yang standar.
5. Mengembangkan kompetensi kepustakawanan yang bersertifikasi.

3. Struktur Organisasi Perpustakaan.

Struktur organisasi UPT Perpustakaan Universitas Syiah Kuala dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Bagan Struktur Organisasi



Tabel 4.4
Nama Pustakawan berserta Jenjang Jabatan

NO	NAMA	JABATAN PUSTAKAWAN	JENJANG	LULUSAN
1.	Aisyiah, SE	Pustakawan Madya	S1	Ahli Jalur
2.	Razali A, SE, M.Pd	Pustakawan Madya	S2	D2 ILPUS
3.	Nurlida, SE	Pustakawan Madya	S1	Ahli Jalur
4.	Roslina, SE	Pustakawan Madya	S1	D2 ILPUS
5.	Charliss Siana Rosita, S.Sos	Pustakawan Muda	S1	CPTA
6.	Mauzunani, S.IP	Pustakawan Muda	S1	D3 ILPUS
7.	Ramadhani Siahaan, S.Sos	Pustakawan Muda	S1	CPTA
8.	Mauzunani, S.IP	Pustakawan Muda	S1	S1 ILPUS
9.	Rohani, S.IP	Pustakawan Muda	S1	S1 ILPUS
10.	Siti Hajar, S.IP	Pustakawan Muda	S1	S1 ILPUS
11.	Asmaul Husna, S.IP	Pustakawan Pertama	S1	S1 ILPUS
12.	Zakiah, S.Pd, M.Pd	Pustakawan Pertama	S2	D3 ILPUS
13.	Baihaqi, S.IP	Pustakawan Muda	S1	S1 ILPUS
14.	Mariana, S.IP	Pustakawan Pertama	S1	S1 ILPUS
15.	Etyana, S.IP	Pustakawan Pertama	S1	S1 ILPUS
16.	Misriati, S.IP	Pustakawan Pertama	S1	S1 ILPUS
17.	Faizah, S.IP	Pustakawan Pertama	S1	S1 ILPUS
18.	Maulina, S.IP	Pustakawan Pertama	S1	S1 ILPUS
19.	Khaizal Rusli, S.T	Pustakawan	S1	CPTA
20.	Mastial, SE	Pustakawan Pertama	S1	CPTA
21.	Yuliana, SE	Pustakawan	S1	CPTA
22.	Yusmalita, SE	Pustakawan Pertama	S1	CPTA
23.	Junita, A.Md	Pustakawan Pelaksana	D3	D3 ILPUS
24.	Nurmaliati, A.Md	Pustakawan Pelaksana	D3	D3 ILPUS
25.	Sukmawati, A.Md	Pustakawan Mahir	D3	Impassing
26.	Yusriati, A.Md	Pustakawan Mahir	D3	Impassing
27.	Darlina, A.Md	Pustakawan Mahir	D3	Impassing

C. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas instrumen dilakukan untuk mengetahui kesamaan data yang terkumpul dengan data yang ada. Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan validitas isi, validitas isi dilakukan dengan membandingkan antara isi instrumen dengan materi yang telah ditetapkan.

Pada penelitian ini penulis menggunakan angket yang terdiri dari 18 pernyataan, enam pernyataan untuk variabel X_1 (tunjangan fungsional), enam pernyataan untuk variabel X_2 (batas usia pensiun) dan enam pernyataan untuk variabel Y (motivasi pustakawan). Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan menggunakan rumus regresi linear ganda dengan bantuan aplikasi SPSS.

a). Hasil Pengujian Validitas pada UPT.Perpustakaan UNSYIAH

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel X_1 (Tunjangan Fungsional)

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,603	>0,632	Item tidak valid
2.	0,848	>0,632	Item valid
3.	0,533	>0,632	Item tidak valid
4.	0,739	>0,632	Item valid
5.	0,955	>0,632	Item valid
6.	0,263	>0,632	Item tidak valid

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel X₂ (Batas Usia Pensiun)

No	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1.	0,868	>0,632	Item valid
2.	0,900	>0,632	Item valid
3.	0,770	>0,632	Item valid
4.	0,657	>0,632	Item valid
5.	0,961	>0,632	Item valid
6.	0,514	>0,632	Item tidak valid

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Y (Motivasi Pustakawan)

No	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1.	0,716	>0,632	Item valid
2.	0,717	>0,632	Item valid
3.	0,639	>0,632	Item valid
4.	0,559	>0,632	Item tidak valid
5.	0,671	>0,632	Item valid
6.	0,548	>0,632	Item tidak valid

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pengujian validitas dari 18 item hanya dua belas item yang valid, sedangkan enam item lagi tidak valid. Karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada jumlah sampel 10 orang adalah 0,632 pada taraf signifikan 10%. Hal ini menunjukkan bahwa hanya dua belas item yang dapat digunakan pada penelitian selanjutnya dan enam item lagi tidak dapat digunakan pada penelitian selanjutnya. Hasil penelitian validitas selengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

b). Hasil Pengujian Validitas pada UPT.Perpustakaan UIN Ar-Raniry

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel X₁ (Tunjangan Fungsional)

No	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1.	0,781	>0,666	Item valid
2.	0,873	>0,666	Item valid
3.	0,781	>0,666	Item valid
4.	0,654	>0,666	Item tidak valid
5.	0,562	>0,666	Item tidak valid
6.	0,931	>0,666	Item valid

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel X₂ (Batas Usia Pensiun)

No	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1.	0,358	>0,666	Item tidak valid
2.	0,669	>0,666	Item valid
3.	0,719	>0,666	Item valid
4.	0,721	>0,666	Item valid
5.	0,482	>0,666	Item tidak valid
6.	0,683	>0,666	Item valid

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Y (Motivasi Pustakawan)

No	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1.	0,747	>0,666	Item valid
2.	0,579	>0,666	Item tidak valid
3.	0,844	>0,666	Item valid
4.	0,674	>0,666	Item valid
5.	0,747	>0,666	Item valid
6.	0,579	>0,666	Item tidak valid

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pengujian validitas dari 18 item hanya dua belas item yang valid, sedangkan enam item lagi tidak valid. Karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada jumlah sampel 9 orang adalah 0,666 pada taraf signifikan 5%. Hal ini menunjukkan bahwa hanya dua belas item yang dapat digunakan pada penelitian selanjutnya dan enam item lagi tidak dapat digunakan pada penelitian selanjutnya. Hasil penelitian validitas selengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan setelah semua pertanyaan valid. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan reliabilitas antar penilai. Di dalam penelitian ini terdapat reliabilitas pada jawaban instrumen yang telah dinilai dari daftar pertanyaan yang telah diajukan, hal ini terlihat dari jawaban angket responden yang telah memahami isi instrumen yang telah dibagikan. Pengujian reliabilitas dilakukan setelah semua butir pertanyaan valid. Adapun Pengujian reliabilitas ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten dan dapat dipercaya.

a). Hasil Pengujian Reliabilitas pada UPT.Perpustakaan UNSYIAH

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Alpha	r_{tabel}	Keterangan
1.	Tunjangan Fungsional Pustakawan (Variabel X_1)	0,860	0,811	Reliabel
2.	Batas Usia Pensiun (Variabel X_2)	0,888	0,811	Reliabel
3.	Motivasi Pustakawan (Variabel Y)	0,709	0,811	Tidak Reliabel

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui *Alpha Cronbach* untuk masing-masing variabel tunjangan fungsional (X_1) diperoleh nilai Alpha sebesar 0,860, variabel batas usia pensiun diperoleh nilai Alpha sebesar (X_2) 0,888 dan variabel motivasi pustakawan diperoleh nilai Alpha sebesar (Y) 709. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengukuran reliabilitas $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikan 5% dimana diperoleh r_{tabel} sebesar 0,811. Maka kuesioner variabel X_1 dinyatakan reliabel, variabel X_2 dinyatakan reliabel dan variabel Y dinyatakan tidak reliabel.

b). Hasil Pengujian Reliabilitas pada UPT.Perpustakaan UIN Ar-Raniry

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

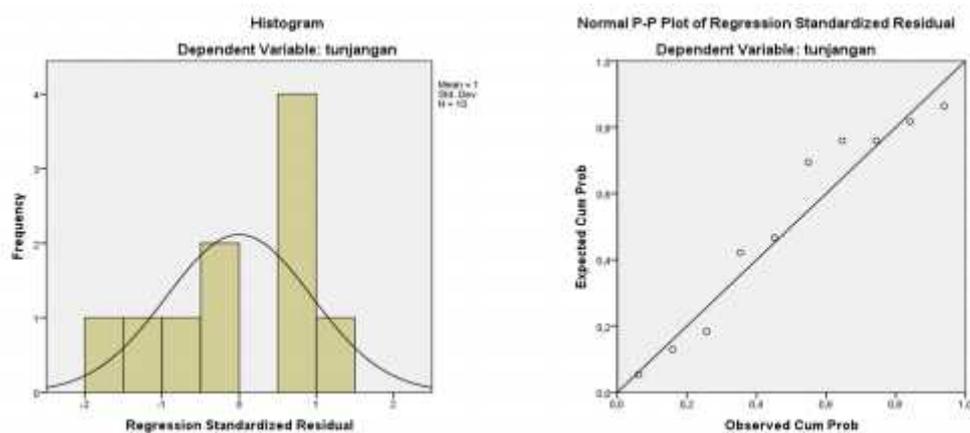
No	Variabel	Nilai Alpha	r_{tabel}	Keterangan
1.	Tunjangan Fungsional Pustakawan (Variabel X_1)	0,880	0,754	Reliabel
2.	Batas Usia Pensiun (Variabel X_2)	0,730	0,754	Reliabel
3.	Motivasi Pustakawan (Variabel Y)	0,755	0,754	Tidak Reliabel

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui *Alpha Cronbach* untuk masing-masing variabel tunjangan fungsional (X_1) diperoleh nilai Alpha sebesar 0,880, variabel batas usia pensiun (X_2) diperoleh nilai Alpha sebesar 0,730 dan variabel motivasi pustakawan (Y) diperoleh nilai Alpha sebesar 0,755. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengukuran reliabilitas $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikan 5% dimana diperoleh r_{tabel} sebesar 0,754. Maka kuesioner variabel X_1 dinyatakan reliabel, variabel X_2 dinyatakan reliabel dan variabel Y dinyatakan tidak reliabel.

D. Uji Normalitas Data

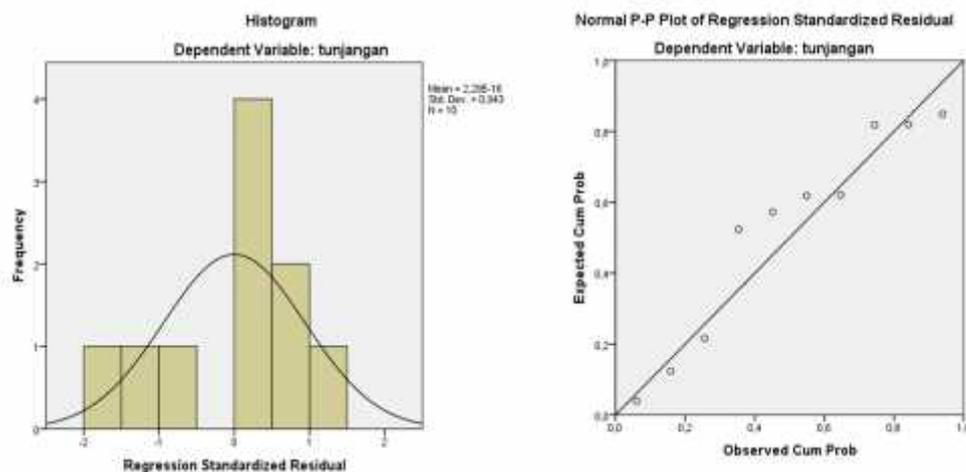
Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data sebagai syarat mutlak dalam statistik parametrik. Jadi data yang akan dianalisis diharuskan berdistribusi normal. Maksud data terdistribusi normal adalah data akan mengikuti distribusi normal, maka hasil output pengujian normalitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas Data Perpustakaan UIN Ar-Raniry



Dari hasil di atas dapat dilihat Histogram dan grafik PP Plots untuk pustakawan pada UPT.Perpustakaan UNSYIAH. Dari grafik tersebut dapat diketahui bahwa grafik motivasi pustakawan juga mengikuti bentuk distribusi normal dengan bentuk histogram hampir sama dengan bentuk distribusi normal.

Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas Data Perpustakaan UIN Ar-Raniry



Dari hasil di atas dapat dilihat Histogram dan grafik PP Plots untuk pustakawan di Perpustakaan UIN Ar-Raniry. Dari grafik tersebut dapat diketahui bahwa grafik motivasi pustakawan mengikuti bentuk distribusi normal dengan bentuk histogram hampir sama dengan bentuk distribusi normal.

E. Pembuktian Hipotesis.

Selanjutnya penulis akan melakukan analisis korelasi ganda dan dapat diinterpretasikan dengan tabel 9 pedoman interpretasi koefisien korelasi, sehingga dapat diketahui apakah terdapat hubungan antara variabel independen dan dependen sangat rendah, rendah, sedang, kuat, atau sangat kuat. Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak. Analisis ini dilakukan terhadap dua jenis data dari dua responden yang berbeda latar belakang, yaitu dari pustakawan UNSYIAH dan pustakawan UIN Ar-Raniry. Selanjutnya penulis melakukan

perhitungan dengan bantuan program SPSS, maka hasil output adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Output Korelasi Ganda Perpustakaan UNSYIAH

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	Sig.F Change		
1	.443 ^a	.196	.095	.418	.196	.950	1	8	.200	.284

a. Predictors: (Constant), motivasi

b. Dependent Variable: tunjangan

Dari tabel di atas diperoleh angka koefisien korelasi ganda R sebesar 0,443. Berdasarkan tabel 9 Interpretasi Koefisien Korelasi menunjukkan bahwa pengaruh yang terjadi antara Tunjangan Fungsional dan Batas Usia Pensiun terhadap Motivasi Pustakawan terdapat korelasi yang sedang.

Tabel 4.16
Coefficients Perpustakaan UNSYIAH

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,400	4,035		1,338	,218
	Motivasi	,280	,200	,443	1,397	,200

Selanjutnya kedua hipotesis di atas akan diuji dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} yang dilihat pada tabel nilai "t" *Product Moment* dengan menghitung nilai df terlebih dahulu yaitu $df = N - nr = 10 - 2 = 8$. Jadi df sebesar 8

pada taraf signifikan 5% diperoleh t_{tabel} 1,860. Pada tabel di atas menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 1,397. Jadi, $t_{\text{hitung}} 1,397 < t_{\text{tabel}} 1,860$ maka *hipotesis alternatif* ditolak sedangkan *hipotesis nol* diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel (X_1) dan (X_2) tidak memiliki pengaruh terhadap variabel Y.

Tabel 4.17
Hasil Ouput Korelasi Ganda Perpustakaan UIN Ar-Raniry

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change	Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2		
1	,285 ^a	,081	-,034	2,745	,081	,706		8	,425	,725

a. Predictors: (Constant), motivasi

b. Dependent Variable: tunjangan

Dari tabel di atas diperoleh angka koefisien korelasi ganda R sebesar 0,285. Berdasarkan tabel 9 Interpretasi Koefisien Korelasi menunjukkan bahwa pengaruh yang terjadi antara Tunjangan Fungsional dan Batas Usia Pensiun terhadap Motivasi Pustakawan terhadap Motivasi Pustakawan terdapat korelasi yang rendah.

Tabel 4.18
Coefficients Perpustakaan UIN Ar-Raniry

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28,241	8,422		3,353	,010
	Motivasi	-,337	,401	-,285	-,841	,425

Selanjutnya kedua hipotesis di atas akan diuji dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} yang dilihat pada tabel nilai “t” *Product Moment* dengan menghitung nilai df terlebih dahulu yaitu $df = N - nr = 5 - 2 = 3$. Jadi df sebesar 8 pada taraf signifikan 5% diperoleh t_{tabel} 2,353. Pada tabel di atas menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar -0,841. Jadi, $t_{hitung} -0,841 < t_{tabel} 2,353$ maka *hipotesis alternatif* ditolak sedangkan *hipotesis nol* diterima. Nilai t_{tabel} menunjukkan bahwa variabel (X1) dan (X2) tidak memiliki pengaruh dengan variabel Y.

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi ganda untuk pustakawan di Perpustakaan UNSYIAH dan pustakawan di Perpustakaan UIN Ar-Raniry terdapat perbedaan yang mencolok. Nilai motivasi untuk responden pustakawan UNSYIAH yaitu 0,443 lebih besar dari nilai motivasi untuk responden pustakawan UIN Ar-Raniry yang terpaut jauh yaitu 0,285.

F. Koefisien Determinasi.

Analisis nilai koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh atau persentase pengaruh variabel independen (X_1 dan X_2) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam penelitian dan mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

Perhitungan koefisien determinasi menggunakan bantuan program SPSS terhadap data dari responden pustakawan UNSYIAH dan UIN Ar-Raniry. Dari hasil analisis korelasi ganda di atas, dilihat pada output tabel *Model Summary* seperti berikut:

Tabel 4.19
Hasil Output Koefisien Diterminasi Perpustakaan UNSYIAH

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,443 ^a	,196	,095	1,418

a. Predictors: (Constant), Batas Usia Pensiun, Tunjangan Fungsional

b. Dependent Variable: Motivasi Pustakawan

Dari analisis data dapat diperoleh hubungan antara variabel *independent* (tunjangan fungsional dan batas usia pensiun) dengan variabel *dependent* (*motivasi pustakawan*) mempunyai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,196. Selanjutnya apabila dilihat korelasi (r) yang diperoleh sebesar 0,443 ternyata terletak antara 0,400–0,599 pada tabel interpretasi angka korelasi *product moment* menyatakan bahwa terdapat korelasi yang sedang atau cukup. Hubungan tunjangan fungsional dan batas usia pensiun sebesar 19,6% dengan motivasi pustakawan, sedangkan sisanya sebesar 80,4% berhubungan dengan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.20
Hasil Output Koefisien Diterminasi Perpustakaan UIN Ar-Raniry

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,285 ^a	,081	-,034	2,745

a. Predictors: (Constant), Batas Usia Pensiun, Tunjangan Fungsional

b. Dependent Variable: Motivasi Pustakawan

Dari analisis data dapat diperoleh hubungan antara variabel *independent* (tunjangan fungsional dan batas usia pensiun) dengan variabel *dependent* (*motivasi pustakawan*) mempunyai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,81. Selanjutnya apabila dilihat korelasi (r) yang diperoleh sebesar 0,285 ternyata terletak antara 0,200-0,399 pada tabel interpretasi angka korelasi *product moment* menyatakan bahwa terdapat korelasi yang lemah atau rendah. Hubungan tunjangan fungsional dan batas usia pensiun sebesar 8.1% dengan motivasi pustakawan, sedangkan sisanya sebesar 9,19% berhubungan dengan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

G. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tunjangan fungsional dan batas usia pensiun yang lebih tinggi terhadap motivasi para pustakawan dalam berkerja, maka perbedaan hasil yang diperoleh yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.21
Hasil perbandingan Korelasi Ganda dan Derterminasi

Korelasi	Perpustakaan UNSYIAH	Perpustakaan UIN Ar-Raniry
Korelasi Ganda	0,443	0,285
Determinasi	0,443(terletak 0,400-0,599)	0,285 (terletak 0,200-0,199)

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh tunjangan fungsional dan batas usia pensiun yang lebih tinggi terhadap motivasi pustakawan. Hasil pengujian korelasi pada UPT.Perpustakaan UNSYIAH diperoleh sebesar 0,443

sehingga tabel interpretasi hasilnya terletak di antara 0,400-0,599, hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang sedang atau cukup. Sedangkan pengujian korelasi pada UPT.Perpustakaan UIN Ar-Raniry diperoleh sebesar 0,285 sehingga tabel interpretasi hasilnya terletak di antara 0,00-0,199, hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang lemah atau rendah.

Dari pembahasan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pemberian tunjangan fungsional dan batas usia pensiun yang lebih tinggi tidak berpengaruh terhadap motivasi pustakawan. Dari hasil perbandingan tersebut dapat dilihat bahwa pengaruh tunjangan fungsional (X_1) dan batas usia pensiun yang lebih tinggi (X_2) terhadap motivasi pustakawan (Y) yang diperoleh dari UPT.Perpustakaan UNSYIAH memiliki pengaruh positif, sedangkan pada UPT.Perpustakaan UIN Ar-Raniry tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Hal ini disebabkan adanya faktor lain yaitu gaji, tunjangan struktural yang dapat memotivasi pustakawan untuk lebih bersemangat dan lebih berprestasi dalam bekerja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil yang telah diuraikan oleh peneliti pada bab-bab sebelumnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Tunjangan fungsional pustakawan dan batas usia pensiun yang lebih tinggi memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi pustakawan pada UPT.Perpustakaan UNSYIAH. Hasil nilai koefisien korelasi diperoleh 0,443 yang terletak diantara 0,400-0,599 hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi sedang atau cukup. Dari uji hipotesis pada UPT.Perpustakaan UNSYIAH diperoleh $t_{hitung} 1,397 < t_{tabel} 1,860$ maka hipotesis alternatif (H_a) ditolak dan hipotesis nol (H_0) diterima. Dengan demikian hipotesis tidak terdapat pengaruh antara tunjangan fungsional pustakawan terhadap motivasi pustakawan pada UPT.Perpustakaan UNSYIAH.
2. Tunjangan fungsional pustakawan dan batas usia pensiun yang lebih tinggi memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi pustakawan pada UPT.Perpustakaan UIN Ar-Raniry. Hasil nilai koefisien korelasi diperoleh 0,280 yang terletak diantara 0,20 – 0,399 hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi lemah atau rendah. Dari uji hipotesis pada UPT.Perpustakaan UNSYIAH diperoleh $t_{hitung} -0,285 < t_{tabel} 2,353$ maka hipotesis alternatif (H_a) ditolak dan hipotesis nol (H_0) diterima. Dengan demikian hipotesis menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara tunjangan fungsional pustakawan terhadap motivasi pustakawan pada UPT.Perpustakaan UIN Ar-Raniry.

3. Dari hasil perbandingan tersebut dapat dilihat bahwa hasil nilai korelasi antara tunjangan fungsional (X_1) dan batas usia pensiun yang lebih tinggi (X_2) terhadap motivasi pustakawan (Y) pada UPT.Perpustakaan UNSYIAH terdapat korelasi sedang atau cukup, sedangkan pada UPT.Perpustakaan UIN Ar-Raniry terdapat korelasi, akan tetapi korelasi itu sangat lemah atau sangat rendah sehingga korelasi itu diabaikan.

B. Saran

1. Diharapkan agar tunjangan fungsional pustakawan ada kenaikan setiap periode agar pustakawan lebih terpacu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan bersemangat.
2. Diharapkan agar para pustakawan UPT Perpustakaan UNSYIAH dan UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry tetap meningkatkan kinerja agar lebih baik lagi.
3. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengkaji permasalahan mengenai topik sejenis.

DAFTAR PUSTAKA

- AA Anwar Prabu Mangku Negara, “*Manajemen Sumber Daya Perusahaan*” (Bandung: PT.Remaja Rosda Karya, 2000)
- Agustiawan “*Pengaruh Penempatan Angka Kredit Jabatan Fungsional Pustakawan Terhadap Peningkatan Motivasi Kinerja Pustakawan di UPT Perpustakaan ISI Yogyakarta,*” Tesis, (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2014)
- Anas Sudijono, “*Pengantar Statistik Pendidikan*”, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010)
- Badan Kepegawaiaan Negara, “*Surat Kepala BKN Tentang BUP Jabatan Fungsional*” (Jakarta: BKN, 2017)
- Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, “*Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*” (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008).
- Burhan Bugin, “*Metodelogi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, ekonomi, dan kebijakan publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*”, (Jakarta: Kencana, 2011),
- Cholid Narbuko, dan Abu Achmadi, “*Metodelogi Penelitian*” (Jakarta: Bumi Aksara, 2008)
- Dian Widarnata, “*Pengaruh Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan Terhadap Motivasi Petugas Perpustakaan Untuk Menjadi Pustakawan*” Skripsi Ilmu Perpustakaan, Universitas Ponegoro.
- Deny Irawan, “*Motivasi Kerja Arsiparis Fungsional Di Lingkungan SKPD Se-Provinsi Jawa Timur (Studi Deskriptif Motivasi Kerja Arsiparis Fungsional di Lingkungan SKPD se-Provinsi Jawa Timur.*”
- Erica Teresya Bangun “*Pengaruh Tunjangan Fungsional Pustakawan dan Penetapan Angka Kredit Terhadap Motivasi Kerja Pustakawan pada Perpustakaan Universitas Sumatera Utara*” Skripsi (Sumatera Utara: Ilmu Perpustakaan, Universitas Sumatera Utara, 2013)

- Imalaton Nafiah “*Analisis Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan Di UPT Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah,*” Jurnal, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2015)
- Keputusan Presiden Nomor 8, Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan telah diperbaharui dengan Peraturan Presiden No. 71 tahun 2013, (Jakarta: 2013)
- Laili Fitria, “*Pengaruh Kenyamanan Kerja Pustakawan Terhadap Kualitas Layanan Perpustakaan (Studi Perbandingan Kenyamanan Kerja Pustakawan UIN Ar-Raniry dan Unsyiah),*” Skripsi Ilmu Perpustakaan, Universitas UIN Ar-Raniry dan UNSYIAH.
- Laksmi, “*Tinjauan Kultural Terhadap Kepustakawanan*” (Jakarta: Sagung Seto, 2007).
- Lasa HS “*Kamus Besar Kepustakawanan Indonesia*” (Yogyakarta: Pustaka Book Publisher, 2009)
- Moeleong, Lexy J, “*Metode Penelitian Kualitatif,*” (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010)
- Muhadjir Noeng, “*Metodologi Penelitian Kuantitatif*” (Yogyakarta: Rake Surasin, 2000)
- Mustofa “*Pengaruh Penerimaan Tunjangan Kinerja dan Tunjangan Fungsional Terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Institusi Seni Indonesia Surakarta*” Tesis (Yogyakarta: Ilmu Perpustakaan dan Informasi, UIN Sunan Kalijaga, 2017)
- Nana Syaquih dan Sukamdinata, “*Metode Penelitian Pendidikan*” (Jakarta: Remaja Rusdakkarya, 1997)
- Nanang Martono, “*Metode Penelitian Kuantitatif*” (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012)
- Nina Ariyani Martini “*Psikologi Perpustakaan*” (Jakarta: Universitas Terbuka, 2010)
- Nasrullah “*Kenaikan Tunjangan Fungsional Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pustakawan Di Perpustakaan Universitas Hasanuddin Makassar,*” Skripsi, (Makassar: UIN Alauddin Makassar, 2015)

- Sugiyono “*Memahami Penelitian Kuantitatif*” (Jakarta: ALFABETA .CV, 2016)
- Sugiyono “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*” (Bandung: ALFABETA, 2017)
- Sugiyono, “*Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*”, (Bandung: 2013, ALFABETA)
- Sumadi Suryabrata, “*Metodelogi Penelitian*”, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013)
- Sungandi “*Jabatan Fungsional Pustakawan Di Mata Pegawai Non Pustakawan*”
Dalam Jurnal Berkala Ilmu Perpustakaan Dan Informasi, Vol. 13, No.1 Juni 2017.
- Suharsimi Arikunto, “*Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan praktek*” (Jakarta: Rineka Cipta, 2002).
- Sutarno, “*Perpustakaan dan Masyarakat*” (Jakarta: CV Sagung Seto,2006).
- Syihabuddin Qalyubi,dkk. “*Dasar-Dasar Ilmu perpustakaan dan informasi*”
(Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2007)
- Sri Wahyuni “*Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Pustakawan Terhadap Produktivitas Kerja Pustakawan Pada Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*” Tesis, (Yogyakarta: Ilmu Perpustakaan, UIN Sunan Kalijaga, 2016)
- Tri Hardiningtyas “*Pustakawan dan Angka Kredit*” (Yogyakarta: Lembaga Ladang Kata, 2015)
- Undang-undang Republik Indonesia No.43 tahun 2007 “*Tentang perpustakaan*”
(Jakarta, 2007).
- Wiji Suwarno, “*Psikologi Perpustakaan*” (Jakarta: CV Sagung Seto, 2013)
- Yuyun Widayanti, “*Pengembangan Karier Pustakawan Melalui Jabatan Fungsional*” dalam jurnal perpustakaan.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA
Jl. Syeikh Abdul Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp. 0651-7552922 Situs : www.ar-raniry.ac.id

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA UIN AR-RANIRY
NOMOR: 35/Un.08/FAH/KP.004/1/2018
TENTANG
PENGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA UIN AR-RANIRY
DEKAN FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA UIN AR-RANIRY

- Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran ujian skripsi mahasiswa pada Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry di pandang perlu menunjuk pembimbing skripsi tersebut
b. Bahwa saudara-saudara yang namanya tercantum dalam surat keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai pembimbing skripsi
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003; tentang sistem Pendidikan Nasional;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen serta Standar Nasional Pendidikan;
3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi;
4. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 89 tahun 1963, Tentang berdiri IAIN Ar-Raniry;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980, tentang Kepegawaian;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, Tentang Sistem Pendidikan Tinggi
7. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 385 s/d 398 Tahun 1993 tentang Susunan dan tata kerja IAIN Se-Indonesia;
8. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 40 Tahun 2008, tentang Statuta UIN Ar-Raniry
9. DIPA BLU UIN Ar-Raniry Nomor : SP DIPA-025.04.2.423925/2017 tanggal 7 Desember 2016

M E M U T U S K A N

- Pertama : Menunjuk saudara :
1). Suherman, S.Ag., S.I.P., M.Ec (Pembimbing Pertama)
2). Asnawi, M.IP (Pembimbing kedua)
Untuk membimbing Skripsi mahasiswa
Nama : **Fanny Dwi Maulina Wati**
Nim : **140503103**
Prodi : **S1 Ilmu Perpustakaan UIN Ar-Raniry**
Judul : **Pengaruh Tunjangan Fungsional dan Batas Usia Pensiun yang Lebih Tinggi terhadap Motivasi Pustakawan (Studi Perbandingan Perpustakaan Unsyiah dan Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh)**
- Kedua : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan, dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya apabila terdapat kekeliruan dalam Surat Keputusan ini.

Ditetapkan di Banda Aceh

Pada Tanggal: 15 Januari 2018 M

27 Rabi'ul Awal 1439 H

Dekan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry



Tembusan :

1. Rektor UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh;
2. Dekan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry;
3. Ketua Prodi S1 Ilmu Perpustakaan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry;
4. Kepala Kantor Pelayanan Pembendaharaan Negara di Banda Aceh;
5. Kepala Bagian Keuangan UIN Ar-Raniry;
6. Yang bersangkutan untuk dimaklumi dan dilaksanakan;
7. Arsip



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

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp 0651-7552921 Situs: adab.ar-raniry.ac.id

Nomor : B-627/Un.08/FAH.I/PP.00.9/07/2018
Lamp :
Hal : Rekomendasi Izin Penelitian

12 Juli 2018

Yth.

.....
di-
Tempat

Assalamu'alaikum.Wr.Wb.

Dengan hormat, Pimpinan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh dengan ini menerangkan:

Nama : Fanny Dwi Maulina Wati
Nim/Prodi : 140503103 / S1-IP
Alamat : Inong Balee, Darussalam

Benar saudara (i) tersebut Mahasiswa Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry bermaksud akan mengadakan Penelitian Ilmiah dalam rangka penulisan Kertas Karya Utama (KKU) yang berjudul : **"Pengaruh Tunjangan Fungsional dan Batas Usia Pensiun yang Lebih Tinggi terhadap Motivasi Pustakawan (Studi Perbandingan Perpustakaan Unsyiah dan Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh)"**. Untuk terlaksananya penelitian tersebut kami mohon sudi kiranya Bapak/Ibu memberikan bantuan berupa data secukupnya kepada Mahasiswa (i) tersebut.

Atas bantuan, kerjasama dan partisipasi kami haturkan terimakasih.

Wassalam,
Wakil Dekan Bid. Akademik dan
Kelembagaan



Nasruddin AS



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS SYIAH KUALA
UPT. PERPUSTAKAAN

Jalan T. Nyak Arief, Kampus UNSYIAH, Darussalam – Banda Aceh, Tlp. (0651) 8012380, Kode Pos 23111
Home Page : <http://library.unsyiah.ac.id> Email: helpdesk.lib@unsyiah.ac.id

No. : 738/UN.11.13/TU/2018
Lamp : -
Hal : Surat Keterangan

16 Juli 2018

Yth. Wakil Dekan Bid. Akademik dan Kelembagaan
UIN Ar-Raniry
Di Banda Aceh

Dengan hormat, Sehubungan dengan surat saudara Nomor: B-627//Un.08/FAH.I/PP.00.9/07/2018
Perihal Rekomendasi Izin Penelitian, dengan ini kami memberikan izin kepada:

Nama : Fanny Dwi Maulina Wati
NIM : 140503103/SI-IP
Alamat : Inong Balee, Darussalam

Untuk mendapatkan data dalam rangka penulisan Kertas Karya Utama (KKU) yang berjudul
“**Pengaruh Tunjangan Fungsional dan Batas Usia Pensiun yang Lebih Tinggi terhadap
Motivasi Pustakawan (Studi Perbandingan Perpustakaan Unsyiah dan Perpustakaan UIN
Ar-Raniry Banda Aceh)**”.

Demikian, atas kerjasama yang baik kami ucapkan terimakasih.





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
UPT. PERPUSTAKAAN**

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp. 0651 – 7557325 – 7557326 Fax. 0651 – 7552922

IZIN PENELITIAN

Nomor : B-59/Un.08/Pust/PP.00.9/07/2018

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry Nomor : B-627/Un.08/FAH.I/PP.00.9/07/2018, tanggal 12 Juli 2018, tentang penelitian Ilmiah ahasiswa, dengan ini Kepala UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry **memberikan izin** kepada :

Nama : Fanni Dwi Maulina Wati
NIM : 140503103/ S1- S.IP
Alamat : Inong Blee, Darussalam
Jurusan : S1- IP Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry
Judul Skripsi : **Pengaruh Tunjangan Fungsioanl dan Batas Usia Pensiun yang Lebih Tinggi terhadap Motivasi Pustakawan (Studi Perbandingan Perpustakaan Unsyiah dan Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh)**

Untuk melakukan penelitian di UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry terhitung mulai sejak surat izin ini di keluarkan sampai dengan selesai.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya.



Banda Aceh, 16 Juli 2018

Kepala,

Khatoloh A. Latief.

Lampiran 9

ANGKET

Dengan hormat,

Perkenalkan saya, Fanny Dwi Maulina Wati Mahasiswi Jurusan Ilmu Perpustakaan pada saat ini sedang mengadakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul **Pengaruh Tunjangan Fungsional Dan Batas Usia Pensiun Yang Lebih Tinggi Terhadap Motivasi Pustakawan (Studi Perbandingan Perpustakaan UNSYIAH dan Perpustakaan UIN Ar-Raniry).**

Sehubungan dengan maksud diatas, saya sangat mengharapkan bantuan saudara untuk bersedia mengisi instrumen penelitian ini sesuai dengan pendapat dan pengalaman yang dimiliki. Oleh karena itu saudara dapat memberikan jawaban sejujur-jujurnya sesuai dengan keadaan sesungguhnya, dan jawaban tersebut tidak berpengaruh terhadap kondisi saudara.

Hormat saya

Fanny Dwi Maulina Wati

I. Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

II. Petunjuk Pengisian

- Isilah nama dan jenis kelamin.
- Bacalah dengan seksama setiap pertanyaan.
- Berilah tanda check list () pada kolom jawaban yang telah disediakan.
- Setelah selesai mengerjakan, dimohon untuk mengembalikan angket kepada peneliti.

III. Keterangan

SS : Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

a. Pertanyaan untuk Tunjangan Fungsional Pustakawan (Variabel X₁).

NO	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
1.	Tunjangan fungsional dapat meningkatkan semangat para pustakawan untuk bekerja lebih baik secara efisien dan efektif.				
2.	Tunjangan sebagai penjaga keseimbangan antara kompensasi yang diberikan terhadap prestasi kerja.				
3.	Tunjangan fungsional pustakawan akan mendorong pustakawan untuk berprestasi dalam bekerja.				
4.	Tunjangan fungsional dapat membuat pustakawan untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja				
5.	Pemberian tunjangan fungsional secara tidak langsung mendorong stabilitas dan				

	perkembangan perpustakaan ke arah yang positif.				
6.	Pemberian tunjangan fungsional dapat meningkatkan motivasi pustakawan dalam bekerja.				

b. Pertanyaan untuk Batas Usia Pensiun Yang Lebih Tinggi (Variabel X₂).

NO	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
1.	Batas usia pensiun atau jaminan hari tua merupakan upaya pemerintah dalam memberikan kesejahteraan kepada pegawai.				
2.	Adanya perpanjangan batas usia pensiun memungkinkan seorang pustakawan untuk mengabdikan dirinya lebih banyak.				
3.	Masa kerja yang lebih lama merupakan Penghargaan bagi saya.				
4.	Batas usia pensiun yang lebih lama akan memperoleh hak pensiun yang lebih tinggi pula.				
5.	Batas usia pensiun yang lebih lama dapat memotivasi saya dalam bekerja lebih baik lagi.				
6.	Pemberian tunjangan fungsional dan batas usia pensiun yang lebih lama membuat karir kepangkatan seorang pustakawan lebih tinggi.				

c. Pertanyaan untuk Motivasi Pustakawan (Variabel Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
1.	Tunjangan fungsional dan batas usia pensiun pustakawan dapat meningkatkan semangat para pustakawan untuk bekerja lebih baik secara efisien dan efektif.				
2.	Tunjangan fungsional dan kompensasi secara tidak langsung mendorong stabilitas dan perkembangan perpustakaan ke arah yang positif.				
3.	Tunjangan fungsional dan batas usia pensiun merupakan upaya pemerintah dalam memberikan kesejahteraan kepada pegawainya				
4.	Tunjangan fungsional pustakawan dan batas usia pensiun merupakan motivasi untuk meningkatkan prestasi kerja.				
5.	Pemberian tunjangan fungsional dan batas usia pensiun yang lebih tinggi sebagai penjaga keseimbangan antara kompensasi yang diberikan terhadap prestasi kerja.				
6.	Pemberian tunjangan fungsional dan batas usia pensiun yang lebih tinggi sebagai alat kontrol bagi perpustakaan				

Lampiran 10

Tabel (Pada UPT.Perpustakaan UNSYIAH)

Tabulasi Data Variabel X₁ : Tunjangan Fungsional

No Res	Skor item						Total Skor
	q1	q2	q3	q4	q5	q6	
1	4	4	3	4	4	4	23
2	3	4	4	4	3	4	23
3	4	4	4	3	4	4	23
4	4	3	4	3	4	4	22
5	3	2	3	3	3	4	18
6	3	3	3	3	3	3	18
7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	3	4	4	4	22
9	4	4	3	4	4	3	23
10	4	4	4	4	4	4	24

Correlations

		X1	X2	x3	x4	x5	x6	total_x 1
X1	Pearson Correlation	1	,535	,655*	-,156	,333	,408	,603*
	Sig. (2-tailed)		,111	,040	,667	,347	,242	,020
	N	10	10	10	10	10	10	10
X2	Pearson Correlation	,535	1	,117	,292	,134	,327	,848*
	Sig. (2-tailed)	,111		,748	,413	,713	,356	,020
	N	10	10	10	10	10	10	10
x3	Pearson Correlation	,655*	,117	1	-,307	,145	-,089	,553
	Sig. (2-tailed)	,040	,748		,389	,688	,807	,412
	N	10	10	10	10	10	10	10
x4	Pearson Correlation	-,156	,292	-,307	1	,625	,255	,739
	Sig. (2-tailed)	,667	,413	,389		,053	,477	,093
	N	10	10	10	10	10	10	10
x5	Pearson Correlation	,333	,134	,145	,625	1	,068	,955*
	Sig. (2-tailed)	,347	,713	,688	,053		,852	,034
	N	10	10	10	10	10	10	10
x6	Pearson Correlation	,408	,327	-,089	,255	,068	1	,263
	Sig. (2-tailed)	,242	,356	,807	,477	,852		,101
	N	10	10	10	10	10	10	10
total_x1	Pearson Correlation	,716*	,717*	,293	,559	,671*	,548	1
	Sig. (2-tailed)	,020	,020	,412	,093	,034	,101	
	N	10	10	10	10	10	10	10

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

Tabel

Tabulasi Data Variabel X₂ : Batas Usia Pensiun

No Res	Skor item						Total Skor
	q1	q2	q3	q4	q5	q6	
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	3	4	4	23
5	3	2	3	3	3	4	18
6	3	3	3	3	3	3	18
7	4	4	4	4	4	4	24
8	3	4	4	4	4	3	22
9	4	4	3	4	4	4	23
10	4	4	4	3	4	4	23

Correlations

		X1	X2	x3	x4	x5	x6	total_x 1
X1	Pearson Correlation	1	,535	,655*	-,156	,333	,408	,868*
	Sig. (2-tailed)		,111	,040	,667	,347	,242	,020
	N	10	10	10	10	10	10	10
X2	Pearson Correlation	,535	1	,117	,292	,134	,327	,900*
	Sig. (2-tailed)	,111		,748	,413	,713	,356	,020
	N	10	10	10	10	10	10	10
x3	Pearson Correlation	,655*	,117	1	-,307	,145	-,089	,770
	Sig. (2-tailed)	,040	,748		,389	,688	,807	,412
	N	10	10	10	10	10	10	10
x4	Pearson Correlation	-,156	,292	-,307	1	,625	,255	,657
	Sig. (2-tailed)	,667	,413	,389		,053	,477	,093
	N	10	10	10	10	10	10	10
x5	Pearson Correlation	,333	,134	,145	,625	1	,068	,961*
	Sig. (2-tailed)	,347	,713	,688	,053		,852	,034
	N	10	10	10	10	10	10	10
x6	Pearson Correlation	,408	,327	-,089	,255	,068	1	,514
	Sig. (2-tailed)	,242	,356	,807	,477	,852		,101
	N	10	10	10	10	10	10	10
total_x1	Pearson Correlation	,716*	,717*	,293	,559	,671*	,548	1
	Sig. (2-tailed)	,020	,020	,412	,093	,034	,101	
	N	10	10	10	10	10	10	10

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

Tabel
Tabulasi Data Variabel Y : Motivasi

No Res	Skor item						Total Skor
	q1	q2	q3	q4	q5	q6	
1	3	3	3	3	3	3	18
2	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	3	3	3	4	21
4	4	3	4	3	4	3	21
5	3	2	3	2	2	3	15
6	4	4	4	3	3	3	21
7	3	4	3	4	3	3	20
8	3	2	3	4	4	3	19
9	3	3	3	4	3	4	20
10	4	3	4	3	3	4	21

Correlations

		X1	X2	x3	x4	x5	x6	total_x 1
X1	Pearson Correlation	1	,535	,655*	-,156	,333	,408	,716*
	Sig. (2-tailed)		,111	,040	,667	,347	,242	,020
	N	10	10	10	10	10	10	10
X2	Pearson Correlation	,535	1	,117	,292	,134	,327	,717*
	Sig. (2-tailed)	,111		,748	,413	,713	,356	,020
	N	10	10	10	10	10	10	10
x3	Pearson Correlation	,655*	,117	1	-,307	,145	-,089	,639
	Sig. (2-tailed)	,040	,748		,389	,688	,807	,412
	N	10	10	10	10	10	10	10
x4	Pearson Correlation	-,156	,292	-,307	1	,625	,255	,559
	Sig. (2-tailed)	,667	,413	,389		,053	,477	,093
	N	10	10	10	10	10	10	10
x5	Pearson Correlation	,333	,134	,145	,625	1	,068	,671*
	Sig. (2-tailed)	,347	,713	,688	,053		,852	,034
	N	10	10	10	10	10	10	10
x6	Pearson Correlation	,408	,327	-,089	,255	,068	1	,548
	Sig. (2-tailed)	,242	,356	,807	,477	,852		,101
	N	10	10	10	10	10	10	10
total_x1	Pearson Correlation	,716*	,717*	,293	,559	,671*	,548	1
	Sig. (2-tailed)	,020	,020	,412	,093	,034	,101	
	N	10	10	10	10	10	10	10

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

Lampiran 13

Tabel (Pada UPT.Perpustakaan UIN Ar-Raniry)
 Tabulasi Data Variabel X₁ : Tunjangan Fungsional

No Res	Skor item						Total Skor
	q1	q2	q3	q4	q5	q6	
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	4	4	4	3	4	23
3	4	4	4	3	4	4	23
4	4	3	4	3	4	4	22
5	3	2	3	3	3	2	16
6	3	3	3	3	3	3	18
7	4	4	4	4	4	4	24
8	3	3	3	3	4	3	19
9	3	4	3	4	4	4	22
10	4	4	3	3	4	3	21

Correlations

		X1	X2	x3	x4	x5	x6	total_x 1
X1	Pearson Correlation	1	,535	,655*	-,156	,333	,408	,781*
	Sig. (2-tailed)		,111	,040	,667	,347	,242	,020
	N	10	10	10	10	10	10	10
X2	Pearson Correlation	,535	1	,117	,292	,134	,327	,873*
	Sig. (2-tailed)	,111		,748	,413	,713	,356	,020
	N	10	10	10	10	10	10	10
x3	Pearson Correlation	,655*	,117	1	-,307	,145	-,089	,781
	Sig. (2-tailed)	,040	,748		,389	,688	,807	,412
	N	10	10	10	10	10	10	10
x4	Pearson Correlation	-,156	,292	-,307	1	,625	,255	,654
	Sig. (2-tailed)	,667	,413	,389		,053	,477	,093
	N	10	10	10	10	10	10	10
x5	Pearson Correlation	,333	,134	,145	,625	1	,068	,562
	Sig. (2-tailed)	,347	,713	,688	,053		,852	,034
	N	10	10	10	10	10	10	10
x6	Pearson Correlation	,408	,327	-,089	,255	,068	1	,931
	Sig. (2-tailed)	,242	,356	,807	,477	,852		,101
	N	10	10	10	10	10	10	10
total_x1	Pearson Correlation	,716*	,717*	,293	,559	,671*	,548	1
	Sig. (2-tailed)	,020	,020	,412	,093	,034	,101	
	N	10	10	10	10	10	10	10

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

Lampiran 14

Tabel

Tabulasi Data Variabel X₂ : Batas Usia Pensiun

No Res	Skor item						Total Skor
	q1	q2	q3	q4	q5	q6	
1	4	3	4	3	4	4	22
2	3	4	4	4	4	4	23
3	3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	4	4	4	4	24
5	3	3	3	3	4	3	19
6	3	4	3	4	4	4	22
7	4	4	3	3	4	3	21
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	3	3	4	3	21
10	4	4	4	3	3	3	21

Correlations

		X1	X2	x3	x4	x5	x6	total_x 1
X1	Pearson Correlation	1	,535	,655*	-,156	,333	,408	,358*
	Sig. (2-tailed)		,111	,040	,667	,347	,242	,020
	N	10	10	10	10	10	10	10
X2	Pearson Correlation	,535	1	,117	,292	,134	,327	,669*
	Sig. (2-tailed)	,111		,748	,413	,713	,356	,020
	N	10	10	10	10	10	10	10
x3	Pearson Correlation	,655*	,117	1	-,307	,145	-,089	,719
	Sig. (2-tailed)	,040	,748		,389	,688	,807	,412
	N	10	10	10	10	10	10	10
x4	Pearson Correlation	-,156	,292	-,307	1	,625	,255	,721
	Sig. (2-tailed)	,667	,413	,389		,053	,477	,093
	N	10	10	10	10	10	10	10
x5	Pearson Correlation	,333	,134	,145	,625	1	,068	,484*
	Sig. (2-tailed)	,347	,713	,688	,053		,852	,034
	N	10	10	10	10	10	10	10
x6	Pearson Correlation	,408	,327	-,089	,255	,068	1	,683
	Sig. (2-tailed)	,242	,356	,807	,477	,852		,101
	N	10	10	10	10	10	10	10
total_x1	Pearson Correlation	,716*	,717*	,293	,559	,671*	,548	1
	Sig. (2-tailed)	,020	,020	,412	,093	,034	,101	
	N	10	10	10	10	10	10	10

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

Tabel
Tabulasi Data Variabel Y : Motivasi

No Res	Skor item						Total Skor
	q1	q2	q3	q4	q5	q6	
1	4	3	4	3	3	4	21
2	4	4	4	4	4	3	23
3	3	3	3	3	3	3	18
4	3	3	3	4	3	4	20
5	3	4	4	3	4	4	22
6	4	4	4	4	4	4	24
7	3	4	3	3	4	3	20
8	3	3	3	3	3	3	18
9	3	4	3	3	3	3	19
10	4	4	4	4	4	4	24

Correlations

		X1	X2	x3	x4	x5	x6	total_x 1
X1	Pearson Correlation	1	,535	,655*	-,156	,333	,408	,747*
	Sig. (2-tailed)		,111	,040	,667	,347	,242	,020
	N	10	10	10	10	10	10	10
X2	Pearson Correlation	,535	1	,117	,292	,134	,327	,579*
	Sig. (2-tailed)	,111		,748	,413	,713	,356	,020
	N	10	10	10	10	10	10	10
x3	Pearson Correlation	,655*	,117	1	-,307	,145	-,089	,844
	Sig. (2-tailed)	,040	,748		,389	,688	,807	,412
	N	10	10	10	10	10	10	10
x4	Pearson Correlation	-,156	,292	-,307	1	,625	,255	,674
	Sig. (2-tailed)	,667	,413	,389		,053	,477	,093
	N	10	10	10	10	10	10	10
x5	Pearson Correlation	,333	,134	,145	,625	1	,068	,747*
	Sig. (2-tailed)	,347	,713	,688	,053		,852	,034
	N	10	10	10	10	10	10	10
x6	Pearson Correlation	,408	,327	-,089	,255	,068	1	,579
	Sig. (2-tailed)	,242	,356	,807	,477	,852		,101
	N	10	10	10	10	10	10	10
total_x1	Pearson Correlation	,716*	,717*	,293	,559	,671*	,548	1
	Sig. (2-tailed)	,020	,020	,412	,093	,034	,101	
	N	10	10	10	10	10	10	10

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

Lampiran 16

Tabel

Skor Total Tiap Variabel Untuk Tiap Sampel

Skor Total		
Var 1	Var 2	Var 3
23	24	18
23	24	24
23	24	21
22	23	21
18	18	15
18	18	21
24	24	20
22	22	19
23	23	20
22	23	21
24	22	21
23	23	23
23	18	18
22	24	20
16	19	22
18	22	24
24	21	20
19	24	18
22	21	19
21	21	24

Lampiran 17

Tabel r Korelasi *Product Moment*

N	R										
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131

24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126

Lampiran 18

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama lengkap : Fanny Dwi Maulina Wati
2. Nim : 140503103
3. Tempat/ Tanggal Lahir : Sabang, 11 September 1996
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Agama : Islam
6. Kebangsaan/ Suku : Indonesia/Aceh
7. Kawin/ Belum kawin : Belum Kawin
8. HP : 082274715572
9. E-mail : fanidwi372@gmail.com
10. Alamat : Cot Ba'u, Kota Sabang
11. Pekerjaan Sekarang : Mahasiswa
12. Nama Orang Tua
 - a. Ayah : Marzuki
 - b. Ibu : Siti Fatimah, S.Pd
13. Pekerjaan
 - a. Ayah : Tukang
 - b. Ibu : PNS
14. Alamat : Cot Ba'u, Kota Sabang
15. Riwayat pendidikan
 - a. Sekolah Dasar : SDN 8 Kota Sabang
 - b. SMP : SMPN 1 Kota Sabang
 - c. SMA : SMAN 2 Kota Sabang
 - d. Perguruan Tinggi : Fakultas Adab dan Humaniora Jurusan S1 Ilmu Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh