

**KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA DENGAN
KINERJA PUSTAKAWAN PADA PERPUSTAKAAN
PERGURUAN TINGGI DI YOGYAKARTA
(Studi Pada Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga dan
Universitas Atma Jaya Yogyakarta)**



Disusun Oleh:

**SRI LESTARI
NIM. 1120010020**

TESIS

Diajukan kepada Program Pascasarjana UN Sunan Kalijaga
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Magister Ilmu Perpustakaan

**YOGYAKARTA
2013**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sri Lestari, S.IP.
NIM : 1120010020
Program : Magister

Menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 28 Juni 2013

Saya yang Menyatakan



Sri Lestari, S.IP
NIM: 1120010020



PROGRAM PASCASARJANA
KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PENGESAHAN

Tesis berjudul : **KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PUSTAKAWAN PADA PERPUSTAKAAN PERGURUAN TINGGI DI YOGYAKARTA (Studi Pada Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga dan Universitas Atma Jaya Yogyakarta)**

Nama : Sri Lestari, SIP.

NIM : 1120010020

Program Studi : *Interdisciplinary Islamic Studies*

Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi

Tanggal Ujian : 01 Juli 2013

telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister Ilmu Perpustakaan (M.IP.)

Yogyakarta, 11 Juli 2013

Direktur,



Prof. Dr. H. Khoiruddin, M.A.
NIP. 19641008 199103 1 002

**PERSETUJUAN TIM PENGUJI
UJIAN TESIS**

Tesis berjudul : KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA
PUSTAKAWAN PADA PERPUSTAKAAN PERGURUAN TINGGI
DI YOGYAKARTA (Studi Pada Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga dan
Universitas Atma Jaya Yogyakarta)

Nama : Sri Lestari, SIP.
NIM : 1120010020
Program Studi : *Interdisciplinary Islamic Studies*
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi

telah disetujui tim penguji ujian munaqosah

Ketua : Ro'fah, BSW., M.A., Ph.D.

Sekretaris : Dr. Nurul Hak, M.Hum.

Pembimbing/Penguji : Dr. Mustofa, M.Si.



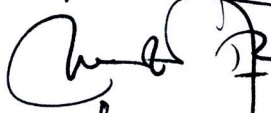

Penguji : Dr. Sukiman, M.Pd.

diuji di Yogyakarta pada tanggal 01 Juli 2013

Waktu : 10.00 s.d. 11.00 WIB

Hasil/Nilai : 93/A

Predikat : Cumlaude/Dengan Pujian

( 10/7/2013)
()
()
( 9/7/2013)

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.
Direktur Program Pascasarjana
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu 'alaikum wr. Wb.

Dismaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penulisan tesis berjudul:

**KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
DENGAN KINERJA PUSTAKAWAN PADA PERPUSTAKAAN
PERGURUAN TINGGI DI YOGYAKARTA (Studi Pada Perpustakaan UIN
Sunan Kalijaga dan Universitas Atma Jaya Yogyakarta)**


Yang ditulis oleh:

Nama : Sri Lestari, S.IP.
NIM : 1120010020
Prodi : *Interdisciplinary Islamic Studies*
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi

Saya berpendapat bahwa tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Magister Ilmu Perpustakaan (M.IP.).

Wassalamu 'alaikum wr. Wb.

Yogyakarta, 28 Juni 2013
Pembimbing,



Dr. Musthofa, M.Si.
NIP. 19680103 199503 1 001

ABSTRAK

Sri Lestari (1120010020), “Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pustakawan Pada Perpustakaan Perguruan Tinggi di Yogyakarta (Studi Pada Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga dan Universitas Atma Jaya Yogyakarta)”, *Tesis Magister*, Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga, 2013.

Pustakawan sebagai SDM di perpustakaan menjadi kunci utama dalam memberikan pelayanan kepada pemustaka. Oleh sebab itu diperlukan kinerja yang baik agar dapat memberikan pelayanan yang prima. Para ahli mengungkapkan bahwa kinerja mempunyai hubungan yang erat dengan kepuasan dan motivasi kerja seseorang. Garis besar pendapat para ahli menyimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan dan motivasi kerja maka kinerja akan meningkat. Dengan mengambil sampel pustakawan pada Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga dan Universitas Atma Jaya Yogyakarta, penelitian ini mempermasalahkan hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja; motivasi kerja dengan kinerja; kepuasan kerja dengan kinerja; serta hubungan simultan antara kepuasan dan motivasi kerja dengan kinerja pustakawan.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) yang bersifat kuantitatif dengan pendekatan *survey*. Pengambilan sampel dilakukan dengan *probability sampling* secara sederhana (*simple random sampling*). Instrumen pengumpulan data adalah seperangkat angket yang menggunakan skala Likert. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Hipotesis pertama, kedua dan ketiga diuji dengan menggunakan rumus korelasi Product Moment, sedangkan hipotesis keempat menggunakan rumus korelasi dan teknik regresi berganda yang dilanjutkan dengan uji F.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: (1) kepuasan kerja berada pada kategori sedang dengan nilai rata-rata 3.43, motivasi kerja dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata 3.85, dan kinerja pustakawan berada dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata 3.97; (2) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja yaitu dengan koefisien korelasi sebesar 0,378 dan signifikansi 0,007; (3) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pustakawan yaitu dengan koefisien korelasi sebesar 0,572 dan signifikansi 0,000; (4) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja pustakawan yaitu dengan koefisien korelasi sebesar 0,508 dan signifikansi 0,000; dan (5) terdapat hubungan positif dan signifikan secara simultan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja pustakawan yaitu dengan koefisien regresi b_1 sebesar 0,295, b_2 sebesar 0,351 dan nilai konstanta a sebesar 1,648 dengan tingkat signifikansi pada uji F sebesar 0,000 ($0,000 < 0,005$), sehingga persamaan regresinya adalah ($Y = 1,648 + 0,295 + 0,351$). Sedangkan kontribusi model regresinya diketahui dari R square sebesar 0,426, artinya kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap kinerja pustakawan sebesar 42,6%, adapun sisanya yaitu sebesar 57,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor (variabel) yang lain.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Penulisan transliterasi Arab-Latin dalam penulisan tesis ini menggunakan pedoman transliterasi dari keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 158 tahun 1987 dan 0543.b/UU/1987, tanggal 22 Januari 1988. Secara garis besar uraiannya adalah sebagai berikut:

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Latin	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	Ṣ	Es (titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	Ḥ	Ha (titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	Zet (titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Shad	Ṣ	Es (titik di bawah)
ض	Dhad	Ḍ	De (titik di bawah)
ط	Tha'	Ṭ	Te (titik di bawah)

ظ	Zha'	Z̤	Zet (titik di bawah)
ع	'Ain	‘-	Koma terbalik (di atas)
غ	Ghain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	’-	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap

Konsonan rangkap yang disebabkan *Syaddah* ditulis rangkap.

Contoh : نَزَّ ل ditulis *nazzala*.

بِهِنَّ ditulis *bihinna*.

C. Vokal Pendek

Fathah (َ) ditulis a, *Kasrah* (ِ) ditulis I, dan *Dammah* (ُ) ditulis u.

Contoh : أَحْمَدَ ditulis *aḥmada*.

رَفِيقَ ditulis *rafiqa*.

صَلِحَ ditulis *ṣaluha*.

D. Vokal Panjang

Bunyi a panjang ditulis a, bunyi I panjang ditulis I dan bunyi u panjang ditulis u, masing-masing dengan tanda hubung (-) di atasnya.

1. Fathah + Alif ditulis a

فلا ditulis *falā*

2. Kasrah + Ya' mati ditulis i

ميثاق ditulis *mīṣāq*

3. Dammah + Wawu mati ditulis u

أصول ditulis *uṣūl*

E. Vokal Rangkap

1. Fathah + Ya' mati ditulis ai

الزحيلي ditulis *az-Zuḥaiḥī*

2. Fathah + Wawu mati ditulis au

طوق ditulis *ṭauq*

F. Ta' Marbutah di Akhir Kata

Bila dimatikan ditulis h. Kata ini tidak berlaku terhadap kata 'Arab yang sudah diserap ke dalam bahasa Indonesia seperti: salat, zakat dan sebagainya kecuali bila dikehendaki *lafaz* aslinya.

Contoh : المجتهد بداية : ditulis *Bidāyah al-Mujtahid*.

G. Hamzah

1. Bila terletak di awal kata, maka ditulis berdasarkan bunyi vokal yang mengiringinya.

إن ditulis *inna*

2. Bila terletak di akhir kata, maka ditulis dengan lambang apostrof (').

وطء ditulis *waṭ'un*

3. Bila terletak di tengah kata dan berada setelah vokal hidup, maka ditulis sesuai dengan bunyi vokalnya.

ربائب ditulis *rabā'ib*

4. Bila terletak di tengah kata dan dimatikan, maka ditulis dengan lambang apostrof (').

تأخذون ditulis *ta'khuzūna*.

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyah* ditulis al.

البقرة ditulis *al-Baqarah*.

2. Bila diikuti huruf *syamsiyah*, huruf *alif* diganti dengan huruf *syamsiyah* yang bersangkutan.

النساء ditulis *an-Nisā'*.

KATA PENGANTAR

Bismillaahirrahmaanirrahiim

Segala puji bagi Allah yang telah mengajarkan manusia dengan *al-qalam* apa yang tidak diketahuinya. Shalawat serta salam semoga Allah limpahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang sejarah hidupnya menjadi teladan bagi seluruh Muslim. Shalawat serta salam juga semoga Allah curahkan kepada keluarganya, para sahabatnya, dan seluruh manusia yang mengikuti *shirah* dan petunjuknya.

Tesis yang berjudul “Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pustakawan pada Perpustakaan Perguruan Tinggi di Yogyakarta: Studi pada Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga dan Universitas Atmajaya Yogyakarta” ini disusun sebagai tugas akhir akademik yang harus ditempuh penulis dalam rangka menyelesaikan studi magisternya pada Konsentrasi Ilmu Perpustakaan dan Informasi Program Studi *Interdisciplinary Islamic Studies* Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penulis telah berusaha dengan sungguh-sungguh untuk dapat menghasilkan karya ilmiah yang memiliki kualifikasi, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar magister.

Penulisan tesis ini dapat diselesaikan berkat bantuan dan dukungan banyak pihak. Oleh karena itu, adalah suatu kelayakan bagi penulis pada kesempatan ini untuk menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya, terutama kepada:

1. Rektor UIN Sunan Kalijaga yang secara administrasi kepegawaian telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan studi lanjut pada jenjang magister di Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga, Konsentrasi Ilmu Perpustakaan dan Informasi.
2. Direktur Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk dapat mengikuti pendidikan program magister di kampus tercinta ini.

3. Para Guru Besar dan Dosen Konsentrasi Ilmu Perpustakaan dan Informasi Program Studi *Interdisciplinary Islamic Studies* Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang telah rela dan ikhlas mentransfer segala pengetahuan dan pengalamannya, dalam rangka pencerahan intelektual bagi para mahasiswanya.
4. Pimpinan dan staf Biro Kepegawaian, Sekretariat Jenderal Kementerian Agama RI, yang telah memfasilitasi penulis melalui Program Beasiswa Non-Guru dan Non-Dosen, sehingga proses perkuliahan di Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga dapat dilakukan tanpa hambatan dari segi financial.
5. Kepala Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga selaku pimpinan di tempat penulis bekerja, yang telah memberikan dorongan dan kesempatan kepada penulis untuk melanjutkan studi pada Program Magister di Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga, Konsentrasi Ilmu Perpustakaan dan Informasi.
6. Ibu Dr. Ro'fah, MSW., MA., Ph.D., selaku Ketua Program Studi, dan Bapak Dr. Nurul Haq, selaku Sekretaris Program Studi, beserta seluruh staf Program Studi *Interdisciplinary Islamic Studies*, yang telah membantu penulis dengan menyediakan fasilitas kuliah, sehingga seluruh proses perkuliahan di jenjang magister dapat berjalan lancar.
7. Bapak Dr. Musthofa, M.Si. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingannya kepada penulis, di sela-sela kesibukannya selaku Tenaga Pengajar di UIN Sunan Kalijaga.
8. Para Pustakawan Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga dan Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang sangat berkontribusi bagi penulis, utamanya dalam memberikan informasi berharga terkait tema penelitian.
9. Pimpinan dan seluruh staf Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga dan Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang telah memberikan izin dan perkenannya bagi penulis untuk melakukan penelitian di perpustakaan.

10. Kedua orang tua yang tak henti-hentinya berdoa, agar penulis dapat berhasil dalam melewati masa studi pada jenjang magister di Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga, Konsentrasi Ilmu Perpustakaan dan Informasi.
11. Suami tercinta, Suparmadi dan pahlawan kecilku, Ubaid tersayang, yang telah menemani penulis dengan sabar dan ikhlas, serta selalu memberikan dorongan dan semangat agar tugas yang cukup melelahkan ini dapat segera dirampungkan.
12. Teman-teman seperjuangan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan dukungannya, serta rekan-rekan seangkatan di Konsentrasi Ilmu Perpustakaan dan Informasi Program *Studi Interdisciplinary Islamic Studies* Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang telah bersama-sama menikmati masa-masa “pengembaraan” intelektual di belantara magister Ilmu Perpustakaan dan Informasi.
13. Semua pihak yang telah membantu penulis, yang tak cukup tempat untuk dituangkan dalam bentuk kalimat.

Akhirnya, kepada Allah jualah semuanya kembali. Semoga karya yang sederhana ini dapat dijadikan lantaran untuk mendapatka ridlo-Nya. Amin.

Yogyakarta, Juni 2013

Penulis,

Sri Lestari, S.IP.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERSETUJUAN TIM PENGUJI TESIS	iv
NOTA DINAS PEMBIMBING	v
ABSTRAK	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB – LATIN	vii
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
D. Kajian Pustaka	10
E. Kerangka Teori	15
1. Kepuasan Kerja	15
a. Pengertian Kepuasan Kerja	15
b. Penyebab Kepuasan Kerja	17
c. Manfaat Kepuasan Kerja	19
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja ..	20
2. Motivasi Kerja	22
a. Pengertian Motivasi Kerja	22
b. Teori Motivasi	25
c. Jenis-jenis Motivasi	36
d. Model-model Pendekatan Motivasi dalam Organisasi..	41
e. Manfaat Motivasi	42
f. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	43
3. Kinerja Pustakawan	45
a. Pengertian Kinerja	45
b. Evaluasi Kinerja	49
c. Pendekatan Evaluasi Kinerja	50
d. Tujuan dan Fungsi Evaluasi Kinerja	52
e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai...	57
f. Konsep Kinerja Pustakawan	58
4. Hubungan Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja ...	62
a. Hubungan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja	62
b. Hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja	63
c. Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja	64
d. Hubungan Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja	65
F. Kerangka Pemikiran	66
G. Hipotesis	67
H. Metode Penelitian	68
1. Jenis Penelitian	68

2. Sumber Data	69
3. Variabel Penelitian	70
4. Definisi Operasional Variabel	71
5. Metode Pengumpulan Data	74
6. Analisis Data	84
I. Sistematika Pembahasan	86
BAB II GAMBARAN UMUM PERPUSTAKAAN UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA	
A. Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	88
1. Sejarah Perpustakaan	88
2. Visi dan Misi Perpustakaan	93
3. Tujuan dan Fungsi Perpustakaan	94
4. Struktur Organisasi Perpustakaan	96
5. Koleksi Perpustakaan	100
6. Layanan Perpustakaan	104
7. Pustakawan Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga	111
8. Struktur Organisasi Pustakawan	114
B. Perpustakaan Universitas Atma Jaya Yogyakarta	116
1. Sejarah Perpustakaan	116
2. Visi dan Misi Perpustakaan UAJY	126
3. Sumber Daya Manusia (SDM) Perpustakaan UAJY	126
4. Struktur Organisasi Perpustakaan UAJY	127
5. Sarana dan Prasarana	128
6. Layanan Perpustakaan	130
7. Koleksi Perpustakaan.....	132
8. Pustakawan Perpustakaan UAJY.....	133
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Tendensi Sentral Sebaran Data.....	136
B. Karakteristik Responden	137
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	137
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	138
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	139
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	139
5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	140
C. Deskripsi Data Penelitian	142
1. Variabel Kepuasan Kerja (X1)	143
2. Variabel Motivasi Kerja (X2)	144
3. Variabel Kinerja Pustakawan (Y)	145
D. Pembahasan Hasil Uji Normalitas dan Uji Linieritas	146
E. Pengujian Hipotesis	150
1. Hipotesis Pertama, Kedua dan Ketiga.....	151
2. Hipotesis Keempat.....	154
F. Pembahasan	156
BAB IV PENUTUP	
A. Kesimpulan	167
B. Rekomendasi	168

DAFTAR PUSTAKA	170
LAMPIRAN-LAMPIRAN	175
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	194



DAFTAR TABEL

Table 1.1	Data Saran dan Kritik tentang Kinerja Pustakawan Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun 2012	3
Table 1.2	Validasi Item Variabel Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pustakawan	78
Table 1.3	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pustakawan	79
Table 1.4	Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pustakawan	82
Tabel 1.5	Definisi Operasional Variabel Penelitian	83
Table 2.1	Penempatan Koleksi Sirkulasi Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	109
Table 2.2	Daftar Pejabat Pustakawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sampai dengan Bulan Mei 2013	115
Tabel 2.3	Distribusi Tenaga Organik Perpustakaan Berdasarkan Tingkat Pendidikan	127
Table 2.4	Data Koleksi Tercetak s.d 30 Juni 2012 Perpustakaan UAJY	133
Table 2.5	Daftar Pejabat Fungsional Pustakawan di Perpustakaan UAJY...	134
Table 3.1	Statistik Deskripsi Data Penelitian	136
Table 3.2	Jumlah Pustakawan Berdasarkan Jenis Kelamin	138
Table 3.3	Jumlah Pustakawan Berdasarkan Usia	138
Table 3.4	Jumlah Pustakawan Berdasarkan Pendidikan.....	139
Table 3.5	Jumlah Pustakawan Berdasarkan Masa Kerja	140
Table 3.6	Jumlah Pustakawan Berdasarkan Jabatan	141
Table 3.7	Kategori Nilai Berdasarkan Rentang Skala.....	142
Table 3.8	Distribusi Frekuensi Skor Jawaban Variabel Kepuasan Kerja Pustakawan Pada Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga dan Universitas Atmajaya Yogyakarta.....	143

Table 3.9	Distribusi Frekuensi Skor Jawaban Variabel Motivasi Kerja Pustakawan Pada Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga dan Universitas Atma Jaya Yogyakarta	144
Table 3.10	Distribusi Frekuensi Skor Jawaban Variabel Kinerja Pustakawan Pada Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga dan Universitas Atma Jaya Yogyakarta	145
Table 3.11	Hasil Uji Normalitas	126
Table 3.12	Hasil Uji Linieritas	149
Table 3.13	Hasil Korelasi Product Moment Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja	152
Table 3.14	Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Berganda.....	155



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Pengaruh Lingkungan Internal dan Eksternal terhadap Perilaku Kerja Pegawai	46
Gambar 1.2	Model Satelite Kinerja Organisasi	57
Gambar 1.3	Hubungan antara Reward, Kepuasan Kerja dan Kinerja	65
Gambar 1.4	Kerangka Pemikiran Hubungan Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pustakawan	67
Gambar 1.5	Hubungan Variabel Independen – Dependen	71
Gambar 2.1	Struktur Kerja Pengelola Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	98
Gambar 2.2	Struktur Organisasi Perpustakaan UAJY	128
Gambar 3.1	Uji Normalitas Variabel Kepuasan Kerja	147
Gambar 3.2	Uji Normalitas Variabel Motivasi Kerja	148
Gambar 3.3	Uji Normalitas Variabel Kinerja Pustakawan	148
Gambar 3.4	Uji normalitas dalam Diagram Curve Fit antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Pustakawan	149
Gambar 3.5	Uji normalitas dalam Diagram Curve Fit antara Motivasi Kerja dan Kinerja Pustakawan	150

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Data Saran dan Kritik Pemustaka bagi Pustakawan dan Petugas
Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Tahun 2012
- Lampiran 2 : kuesioner
- Lampiran 3 : hasil perhitungan angket
- Lampiran 4 : table persiapan anareg dan var motiv kerja thd kinerja pust
- Lampiran 5 : validasi dan reliability
- Lampiran 6 : uji normalitas dan uji linieritas
- Lampiran 7 : uji regresi sederhana var. kepuasan kerja thd kinerja pust
- Lampiran 8 : uji regresi berganda



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan sebuah perpustakaan pada dasarnya tidak dapat dipisahkan dari adanya peran serta pustakawan dalam melaksanakan tugasnya di perpustakaan. Dalam Undang-Undang Perpustakaan Nomor 43 Tahun 2007 pada pasal 1 ayat (8) disebutkan bahwa yang disebut sebagai pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan/atau pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan.

Sutarno¹ mengatakan bahwa layanan perpustakaan merupakan salah satu kegiatan utama di setiap perpustakaan. Layanan tersebut merupakan kegiatan yang langsung berhubungan dengan masyarakat dan sekaligus merupakan barometer keberhasilan penyelenggaraan perpustakaan. Oleh karena itu dari meja layanan akan dikembangkan gambaran dan citra perpustakaan, sehingga seluruh kegiatan perpustakaan akan diarahkan dan terfokus kepada bagaimana memberikan layanan yang baik sebagaimana dikehendaki oleh masyarakat pemakai. Layanan yang baik adalah yang dapat memberikan rasa senang dan puas kepada pemakai.

Sebuah perpustakaan adalah sebuah organisasi yang misinya adalah untuk memberikan informasi kepada penggunanya. Staf perpustakaan adalah

¹ Sutarno NS. *Manajemen Perpustakaan: Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Sagung Seto, 2006), hlm. 90-91.

sumber daya manusia yang memberikan layanan informasi dengan menggunakan sumber daya perpustakaan. Seberapa baik jasa tersebut diberikan tergantung pada seberapa baik sumber daya manusia termotivasi dan dikembangkan.² Layanan perpustakaan dilakukan secara prima dan berorientasi bagi kepentingan pemustaka.³ Perpustakaan sebagai suatu jasa layanan prima perlu menyadari bahwa pelayanan yang baik dan berkualitas akan terwujud bila pustakawan yang bertugas untuk melayani pemustaka mempunyai motivasi yang baik dalam bekerja. Lasa Hs mengatakan bahwa yang dimaksud dengan layanan prima (*exelence service*) adalah layanan yang cepat, tepat, mudah, akurat dan berorientasi pada pemustaka agar mereka puas.⁴

Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dan Perpustakaan Universitas Atma Jaya Yogyakarta sebagai institusi yang bergerak dalam bidang pengelolaan informasi dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada pemustakanya. Saat ini di perpustakaan UIN Sunan Kalijaga terdapat 21 orang pustakawan, sedangkan di Perpustakaan Universitas Atma Jaya Yogyakarta terdapat 23 orang pustakawan yang bekerja melayani pemustaka. Mereka mempunyai latar belakang pendidikan yang bermacam-macam, baik pada bidang ilmu perpustakaan maupun bidang keilmuan lainnya dan didukung dengan mengikuti kegiatan pendidikan dan latihan (diklat) khusus bidang ilmu perpustakaan. Dari latar belakang yang berbeda-beda inilah kemudian memunculkan motivasi yang berbeda-beda pula dalam bekerja

² Akobundu Dike Ugah, "Motivation and Productivity in the Library" dalam *Library Philosophy and Practice (e-journal)* Libraries at University of Nebraska-Lincoln, 7-14-2008.

³ Undang-Undang Perpustakaan Nomor 43 Tahun 2007 Bab V Pasal 14 ayat (1).

⁴ Lasa Hs. *Kamus Kepustakawanan Indonesia* (Yogyakarta: Pustaka Book Publisher, 2009), hlm. 187.

sebagai pustakawan. Dari motivasi yang berbeda-beda ini pula akan mempengaruhi tingkat kualitas pustakawan dalam memberikan pelayanan kepada pemustaka.

Berdasarkan hasil rekap mengenai kritik dan saran dari pemustaka di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga yang dihimpun oleh bagian Informasi dan Kerjasama, terdapat beberapa masukan dan kritikan berkaitan dengan kinerja petugas atau pustakawan. Kritikan tersebut banyak yang berkaitan langsung dengan kinerja petugas atau pustakawan.⁵ Secara lebih detail mengenai kritik dan saran dari pemustaka perpustakaan UIN Sunan Kalijaga adalah seperti terlihat dalam tabel berikut:

Tabel 1.1
Data Saran dan Kritik tentang Kinerja Pustakawan
Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun 2012

NO	INDIKATOR KINERJA	KRITIK PEMUSTAKA	
		Baik	Buruk
1	Kedisiplinan	2	2
2	Keramahan	2	12
3	Komunikasi	2	4
4	Kerjasama	2	7
5	Pelayanan	3	4
Jumlah Total		11	29

Sumber: Data diolah dari Bagian Informasi dan Kerjasama Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Tahun 2012

Dengan adanya beberapa kritikan terhadap kinerja petugas atau pustakawan tersebut dapat dimungkinkan karena adanya motivasi yang

⁵ Informasi diperoleh dari petugas di Bagian Informasi dan Kerjasama UIN Sunan Kalijaga pada tanggal 13 Maret 2013. Saran dan kritik ditampilkan dalam bentuk angka dengan indikator kinerja yang dihitung berdasarkan jumlah kinerja baik dan kinerja buruk pustakawan.

berbeda-beda dari pustakawan di perpustakaan UIN Sunan Kalijaga dalam bekerja sebagai pustakawan. Hal tersebut berakibat pada kinerja dan kualitas pelayanan yang diberikan tidak sesuai dengan keinginan dan kurang memberikan suatu kepuasan bagi pemustaka.

Motivasi dalam bekerja juga dapat berpengaruh terhadap komitmen seseorang dalam bekerja. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Suseno⁶, tentang motivasi spiritual dan komitmen afektif yang dilakukan terhadap karyawan sebuah perusahaan menunjukkan adanya hubungan antara motivasi spiritual dan komitmen afektif, sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi spiritual seorang karyawan akan membentuk komitmen afektif pada diri karyawan. Karyawan yang mempunyai kualitas motivasi spiritual yang tinggi akan bekerja tidak untuk memenuhi kebutuhan primer (pokok) maupun kebutuhan sekunder (kesenangan), apalagi tersier (kemewahan), melainkan untuk memenuhi kebutuhan spiritualnya. Karyawan yang mempunyai motivasi spiritual yang tinggi akan bekerja dengan dilandasi oleh motivasi akidah, motivasi ibadah dan motivasi muamalat.

Lebih lanjut dikatakan oleh Suseno⁷ bahwa jika seseorang memiliki motivasi akidah yang kuat, maka akan melahirkan keutamaan-keutamaan yang tinggi seperti selalu dermawan, berani membela kebenaran, tentram, bahagia yang kesemuanya akan berpengaruh pada kualitas hidupnya. Karyawan yang memiliki kualitas hidup yang baik akan mempengaruhi kondisi personalnya

⁶ Miftahun Ni'mah Suseno, "Motivasi Spiritual dan Komitmen Afektif pada Karyawan" dalam *Jurnal Psikologi*, Vol. V, No. 1, Juni 2012 (Yogyakarta: Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga, 2012), hlm. 31-42.

⁷ *Ibid.*

sebagai karyawan, hal ini akan menimbulkan rasa cinta atau memiliki organisasi atau perusahaan, akan terlibat secara aktif untuk memperjuangkan nilai-nilai organisasinya dan merasa menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari organisasi.

Namun kenyataan yang ada saat ini menunjukkan adanya permasalahan yang menyangkut dengan kualitas bekerja pada karyawan (petugas/pustakawan). Fenomena yang terjadi sehubungan dengan tujuan perpustakaan untuk senantiasa memberikan pelayanan yang berkualitas merupakan pertanda bahwa perpustakaan tidak dapat memberikan pelayanan yang memuaskan bagi pemustaka. Berdasarkan data yang terdapat dalam tabel 1.1 tersebut di atas berkaitan dengan rendahnya kualitas pelayanan ini dapat mempengaruhi citra perpustakaan yang akhirnya dapat menurunkan minat kunjung dari para pemustaka ke perpustakaan.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kualitas pelayanan yang diberikan oleh pustakawan sebagai bagian dari kinerjanya di perpustakaan adalah motivasi kerja. Hal tersebut di dukung dengan adanya sebuah penelitian tentang motivasi kerja⁸ yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja seseorang. Dengan mengambil subyek penelitian pada guru di SMA UII Yogyakarta, penelitian ini menunjukkan hasil perhitungan analisis regresi sederhana yang diketahui bahwa $r_{xy} = 0,830$ dengan $P = 0,000$ ($P < \alpha 0,05$), dan nilai t hitung = $7,137$ dengan $P = 0,00$ ($P < \alpha 0,05$). Dengan demikian, pustakawan yang memiliki

⁸ Khusnan Iskandar. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) UII Yogyakarta* [Tesis] (Yogyakarta: Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga, 2011), hlm. Vi.

motivasi kerja yang tinggi akan memiliki semangat kerja, hasrat, keinginan dan energi yang besar dalam dirinya untuk melaksanakan tugas seoptimal mungkin.

Parmiti⁹ dalam penelitiannya tentang hubungan motivasi kerja dan kinerja pustakawan juga mengemukakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pustakawan, yaitu dengan perolehan hasil F hitung sebesar 15,925 pada taraf signifikansi 5%. Hal ini sesuai dengan pendapat Steers dan Porter¹⁰ yang mengatakan bahwa motivasi kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan dan akan mempengaruhi terciptanya komitmen organisasi. Dengan demikian, adanya motivasi kerja yang tinggi pada diri pustakawan maka akan berpengaruh pula terhadap terciptanya pelayanan perpustakaan yang berkualitas sehingga akan berdampak positif terhadap citra perpustakaan.

Pelayanan perpustakaan yang berkualitas tentu diberikan oleh petugas atau pustakawan yang mempunyai kinerja yang baik. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Bahwa pada umumnya kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh kecakapan, ketrampilan pengalaman dan kesanggupan, sikap dan motivasi kerja pegawai yang bersangkutan.¹¹

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (pustakawan) dalam bekerja, antara lain motivasi kerja, sikap terhadap profesinya,

⁹ Desak Putu Parmiti. *Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pustakawan pada Perpustakaan Instansi Pemerintah di Kabupaten Buleleng Provinsi Bali* (Denpasar: Jurusan Teknologi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan IKIP Negeri Singaraja, 2011).

¹⁰ Richard M. Steers and Lyman W. Porter. *Motivation and Work Behavior* (New York: McGraw-Hill, 1979), p. 304.

¹¹ Khusnan Iskandar. *Pengaruh Motivasi*, hlm. 4.

pengetahuan, perhatian pemimpin dan tanggung jawab, kesempatan memperoleh pendidikan yang lebih tinggi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan lain sebagainya. Berdasarkan wawancara dengan salah satu pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga diketahui bahwa ada beberapa hal yang memotivasi pustakawan dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja tertentu bagi setiap pustakawan.¹² Motivasi untuk mengembangkan diri merupakan salah satu hal yang mendorong untuk bekerja sebagai pustakawan. Pengembangan diri ini menjadi satu motivasi yang utama dikarenakan pustakawan dalam bekerja masih memerlukan tambahan keilmuan yang lebih mendalam agar memperoleh kepuasan dalam bekerja. Diungkapkan pula dalam wawancara tersebut bahwa disamping motivasi untuk mengembangkan diri sebagai pustakawan, diketahui adanya motivasi untuk mengaktualisasikan diri dalam masyarakat yaitu dengan berusaha untuk mengabdikan diri sebagai pustakawan di perpustakaan serta berusaha menjadi pustakawan yang baik.

Dari uraian di atas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian guna mengungkap hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja pustakawan dengan kinerja pustakawan, dan seberapa jauh hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja pustakawan. Dengan mengambil kasus pada pustakawan Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga dan Perpustakaan Universitas Atma Jaya Yogyakarta, penelitian ini dimungkinkan dapat dijadikan kerangka pijakan dalam memotivasi pustakawan dalam bekerja sehingga dapat

¹² Wawancara dengan Ibu Hj. Isrowiyanti, S.Ag, SIP. (Pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga), dilaksanakan pada hari Jum'at, tanggal 5 April 2013 pukul 15.30 WIB.

memperbaiki kinerjanya yaitu dengan meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada setiap pemustaka.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini akan difokuskan pada rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat kepuasan kerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga dan Universitas Atma Jaya Yogyakarta?
2. Bagaimana tingkat motivasi kerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga dan Universitas Atma Jaya Yogyakarta?
3. Bagaimana tingkat kinerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga dan Universitas Atma Jaya Yogyakarta?
4. Bagaimana hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga dan Universitas Atma Jaya Yogyakarta?
5. Bagaimana hubungan motivasi kerja dengan kinerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga dan Universitas Atma Jaya Yogyakarta?
6. Bagaimana hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga dan Universitas Atma Jaya Yogyakarta?
7. Adakah hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga dan Universitas Atma Jaya Yogyakarta?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

- a. Mengetahui tingkat kepuasan kerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga dan Universitas Atma Jaya Yogyakarta?
- b. Mengetahui tingkat motivasi kerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga dan Universitas Atma Jaya Yogyakarta?
- c. Mengetahui tingkat kinerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga dan Universitas Atma Jaya Yogyakarta?
- d. Mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga dan Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- e. Mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga dan Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- f. Mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga dan Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- g. Mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan dengan kinerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga dan Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

2. Kegunaan Penelitian

Dengan tujuan penelitian di atas, penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan sebagai berikut:

- a. Secara akademik adalah untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, terutama dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam memotivasi kerja pustakawan serta untuk meningkatkan kepuasan kerja pustakawan dalam bekerja di perpustakaan.
- b. Secara praktis, penelitian ini diharapkan berguna bagi lembaga Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga dan Universitas Atma Jaya Yogyakarta, yaitu untuk mengetahui kepuasan kerja dan motivasi kerja pustakawan dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan kepada pemustaka di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga dan Universitas Atma Jaya Yogyakarta sehingga dapat dijadikan sebagai pedoman bagi pimpinan perpustakaan untuk meningkatkan mutu layanan dari pustakawannya.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pustakawan khususnya dalam upaya peningkatan kinerja pustakawan melalui peningkatan kepuasan dan motivasi kerja pustakawan.

D. Kajian Pustaka

Kajian tentang hubungan kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja pustakawan sampai saat ini masih relevan karena penelitian tersebut masih menjadi topik yang penting dan perlu di kaji dalam rangka untuk

peningkatan kualitas kerja para pustakawan. Penelitian yang dilakukan penulis ini dalam mengkaji permasalahan di atas juga merujuk kepada peneliti-peneliti terdahulu yang relevan dengan judul di atas, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Anggi Alun H., dengan judul "*Pengaruh motivasi terhadap Kinerja Staf Perpustakaan FIB UI*". Penelitian ini berisi mengenai motivasi dan kinerja staf di Perpustakaan FIB UI yang dilakukan pada tahun 2007. Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran mengenai kondisi motivasi dan kinerja staf perpustakaan, dan juga untuk mengetahui apakah ada hubungan di antara motivasi dan kinerja. Anggi Alun menyebutkan, hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas staf Perpustakaan FIB UI yaitu dari 13 responden memiliki motivasi yang baik. Mayoritas staf juga memiliki kinerja yang baik, yaitu sepuluh dari 13 orang. Sedangkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa motivasi memang memberikan pengaruh terhadap kinerja staf Perpustakaan FIB UI. Dari 13 responden, diperoleh gambaran bahwa dari empat orang yang motivasinya kurang tapi seorang kinerjanya baik. Dan dari 9 orang yang motivasinya baik, seluruhnya memiliki kinerja yang baik pula.¹³

Penelitian yang dilakukan oleh Hartono, mahasiswa program Pascasarjana Fakultas Ilmu Budaya Universitas Indonesia tentang "*Kepuasan Kerja Pustakawan: Studi Hubungan antara Motivasi Kerja dan Sikap terhadap Profesi Pustakawan dengan Kepuasan Kerja Pustakawan Fungsional di Perpustakaan Nasional RI*". Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan

¹³ Anggi Alun H. *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Staf Perpustakaan FIB UI* (Jakarta: Fakultas Ilmu Pengetahuan Budaya Universitas Indonesia, 2007), hlm. vi.

motivasi kerja dengan kepuasan kerja pustakawan fungsional; untuk mengkaji hubungan sikap terhadap profesi pustakawan dengan kepuasan kerja pustakawan fungsional; dan untuk mengkaji hubungan motivasi kerja dan sikap terhadap profesi pustakawan dengan kepuasan kerja pustakawan fungsional Perpustakaan Nasional RI. Hasil penelitian menginformasikan bahwa variabel motivasi kerja dan sikap terhadap profesi pustakawan merupakan dua faktor penting yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pustakawan fungsional. Untuk meningkatkan kepuasan kerja pustakawan fungsional maka harus ditingkatkan pula motivasi kerja dengan cara (1) pemberian imbalan baik materiil maupun non materiil (2) peningkatan disiplin dengan sistem sanksi (*punishment system*) (3) peningkatan pengawasan. Sedangkan untuk meningkatkan sikap terhadap profesi pustakawan dilakukan (1) sosialisasi jabatan fungsional secara intensif (2) analisis tugas (*job analysis*) pustakawan fungsional (3) analisis kebutuhan (*need analysis*) tenaga pustakawan fungsional di Perpustakaan Nasional RI.¹⁴

Penelitian oleh Ali Chamdi yang berjudul “*Pengaruh Faktor-faktor Motivasi terhadap Kinerja Pustakawan pada Perpustakaan Universitas Airlangga*”. Dalam penelitian ini Chamdi membahas mengenai pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pustakawan pada Perpustakaan Universitas Airlangga.¹⁵ Metode yang digunakan dalam

¹⁴ Hartono. *Kepuasan Kerja Pustakawan: Studi Hubungan antara Motivasi Kerja dan Sikap terhadap Profesi Pustakawan dengan Kepuasan Kerja Pustakawan Fungsional di Perpustakaan Nasional RI* (Jakarta: Program Pascasarjana Fakultas Ilmu Pengetahuan Budaya Universitas Indonesia, 2004), hlm. ii-iii.

¹⁵ Ali Chamdi. *Pengaruh Faktor-faktor Motivasi terhadap Kinerja Pustakawan pada Perpustakaan Universitas Airlangga*. (Surabaya: Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik, 2010).

penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan type penelitian eksplanatif. Jumlah responden adalah sebanyak 37 pustakawan yang tersebar di kampus A, B, dan C. Pada penelitian ini ditemukan bahwa ada pengaruh secara simultan antara variabel motivasi intrinsik dan variabel motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pustakawan pada Perpustakaan Universitas Airlangga. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji simultan (uji F) yang dilakukan, yaitu dengan hasil F-hitung sebesar 12,587 yang lebih besar dari F-tabel 3,276. Sedangkan secara parsial baik variabel motivasi intrinsik maupun variabel motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja pustakawan. Variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pustakawan adalah variabel motivasi intrinsik. Hal ini dapat dilihat dari nilai hasil uji-t masing-masing variabel independen. Nilai hasil uji-t variabel motivasi intrinsik sebesar (3,368) lebih besar bila dibandingkan dengan variabel motivasi ekstrinsik sebesar (2,407).

Penelitian yang dilakukan oleh Edy Suprayitno yang meneliti tentang "*Perbedaan Motivasi dan Kepuasan Kerja antara Asisten Pustakawan dan Pustakawan Perguruan Tinggi di Surabaya*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada perbedaan tingkat motivasi dan kepuasan kerja berdasarkan jabatan, jenis kelamin, jenjang pendidikan, dan masa kerja pejabat fungsional pustakawan di UPT Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri di Surabaya. Dalam penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa tidak ada perbedaan motivasi dan kepuasan kerja yang diukur dengan *hygiene* dan *motivator* yang signifikan antara asisten pustakawan dan pustakawan di UPT

Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri di Surabaya yang dikategorikan menurut jabatan fungsional, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja.¹⁶

Juga penelitian yang telah dilakukan oleh Rahmatullah Burhanuddin Wahab yang berjudul *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri TBK (Persero) Makassar*. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan apakah variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar serta untuk mengetahui variabel manakah yang berpengaruh secara dominan diantara dua variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama Kepuasan kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar. Variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja koefisien regresi bertanda positif (+) menandakan hubungan yang searah, dengan kata lain Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar. Korelasi atau hubungan antara Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar adalah sangat kuat sekali sebesar ($r = 0,923$) dan koefisien determinasi atau angka R square adalah sebesar 0,853.¹⁷

¹⁶ Edy Suprayitno. *Perbedaan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja antara Asisten Pustakawan dan Pustakawan Perguruan Tinggi di Surabaya* (Jakarta: Program Pascasarjana Fakultas Ilmu Pengetahuan Budaya Universitas Indonesia, 2003), hlm. ii.

¹⁷ Rahmatullah Burhanuddin Wahab. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar*. Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar, 2012.

Berdasarkan kajian pustaka di atas, penelitian ini memiliki beberapa persamaan dalam hal teori yang digunakan secara umum tentang kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja. Akan tetapi penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Penelitian ini berusaha untuk menggali hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja pada pustakawan di dua perpustakaan perguruan tinggi yang ada di Yogyakarta yaitu pustakawan UIN Sunan Kalijaga dan Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Dengan perbedaan status pekerjaan pada subyek yang dikaji yaitu sebagai pustakawan PNS dan pustakawan non PNS (swasta), penelitian ini bermaksud untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja pustakawan secara lebih merata bagi pejabat fungsional pustakawan pada perguruan tinggi di Yogyakarta.

E. Kerangka Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan merujuk pada pengalaman atau kesukaan yang dirasakan oleh seseorang ketika apa yang diinginkannya tercapai.¹⁸ Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini harus diterima.¹⁹ Kepuasan kerja

¹⁸ Heinz Wehrich dan Harold Koontz. *Managemen: A Global Perspective* (New York: McGraw-Hill, 1994), hlm. 465.

¹⁹ Stephen P. Robbins. *Organizational Behavior Concept, Controversiest, Application* (Eglewoods Cliffs: Prentice Hall, Inc, 1996), hlm. 170.

tergantung kesesuaian antara keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. Menurut Robbins²⁰, terdapat beberapa faktor yang menentukan kepuasan kerja yaitu:

1. Pekerjaan yang secara mental menantang
2. Gaji atau upah yang pantas
3. Kondisi kerja yang mendukung
4. Rekan kerja yang mendukung
5. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Kepuasan kerja pegawai adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi. Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas dengan pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. Demikian juga sebaliknya kinerja pegawai yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerjanya.²¹

Menurut Davis dan Newstrom²² kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Ada perbedaan yang penting antara perasaan ini dengan dua unsur lainnya dari sikap pegawai. Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang relatif ada yang berbeda dari pemikiran obyektif dan keinginan perilaku. Kepuasan kerja menunjukkan

²⁰ *Ibid.*, hlm. 181-182.

²¹ Lijan Poltak Sinambela. *Kinerja Pegawai : Teori Pengukuran dan Implikasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 256.

²² Keith Davis dan John W. Newstrom. *Perilaku dalam Organisasi* [Terjemahan Agus Dharma] (Jakarta: Erlangga, 1994), hlm. 256.

kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, jadi kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis, dan motivasi.

b. Penyebab Kepuasan Kerja

Terdapat banyak variabel yang menyebabkan ketidakpuasan seseorang dalam pekerjaannya. Menurut Kreitner dan Kinicki²³ terdapat lima penyebab kepuasan kerja, yaitu pemenuhan kebutuhan, ketidakcocokan, pencapaian nilai, persamaan, dan komponen watak/genetik.

1) Pemenuhan Kebutuhan

Model-model ini menjelaskan bahwa kepuasan ditentukan oleh karakteristik dari sebuah pekerjaan memungkinkan seorang individu untuk memenuhi kebutuhannya. Dalam hal ini terkait dengan teori hierarki kebutuhan dari Maslow, yang mengemukakan bahwa kebutuhan manusia pada dasarnya dapat diklasifikasikan secara berjenjang dalam lima tingkatan.

2) Ketidakcocokan

Model-model ini menjelaskan bahwa kepuasan adalah hasil dari harapan yang terpenuhi. Hal yang terpenuhi mewakili perbedaan antara apa yang diharapkan oleh seorang individu dari sebuah pekerjaan, seperti upah dan kesempatan promosi yang baik, dan apa yang pada kenyatannya diterimanya. Pada saat harapan lebih besar

²³ Kreitner dan Angelo Kinicki. *Perilaku Organisasi*, hlm. 271-272.

daripada yang diterima, seseorang tidak akan puas. Sebaliknya model ini memprediksikan bahwa individu akan puas pada saat ia mempertahankan output yang diterimanya dan melampaui harapan pribadinya.

3) Pencapaian Nilai

Gagasan yang melandasi pencapaian nilai adalah bahwa kepuasan berasal dari persepsi bahwa suatu pekerjaan memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai kerja penting bagi seorang individu. Pimpinan dapat meningkatkan kepuasan karyawan dengan melakukan strukturisasi lingkungan kerja, penghargaan dan pengakuan yang berhubungan dengan nilai-nilai karyawan.

4) Persamaan

Dalam model ini, kepuasan adalah suatu fungsi dari bagaimana seorang individu diperlakukan “secara adil” di tempat kerja. Kepuasan berasal dari persepsi seseorang bahwa output pekerjaan, relatif sama dengan inputnya, perbandingan yang mendukung output/input lain yang signifikan.

5) Komponen Watak/Genetik

Model kepuasan disini berusaha untuk menjelaskan pola puas dan tidak puas. Secara khusus, model watak/genetik didasarkan pada keyakinan bahwa suatu kepuasan kerja merupakan sebagian fungsi dari sifat pribadi maupun faktor genetik. Oleh karena itu, model ini menunjukkan bahwa perbedaan individu yang stabil adalah sama

pentingnya dalam menjelaskan kepuasan kerja dengan karakteristik lingkungan kerja.

c. Manfaat Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan dampak dari pelaksanaan pekerjaan. Dalam konteks organisasi, karyawan terdorong bekerja untuk memuaskan kebutuhannya. Apabila hasil kerja yang ia hasilkan diberikan imbalan yang sesuai, maka ia akan merasa puas atas pekerjaannya. Jika imbalan yang diterima tidak sesuai dengan beban dan hasil kerjanya, maka akan muncul ketidakpuasan dalam diri karyawan. Bila hal ini terjadi berlarut-larut, maka dalam diri karyawan akan terjadi frustrasi, sedih dan kekecewaan yang mendalam. Akibatnya, produktifitas kerjanya akan menurun.²⁴

Kepuasan kerja karyawan perlu diperhatikan oleh setiap pemimpin dalam suatu organisasi, karena kepuasan kerja ini akan memberikan manfaat yang positif bagi kelangsungan organisasi. Menurut Davis dan Newstrom²⁵ ada beberapa manfaat dari kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Pimpinan memperoleh indikasi tentang tingkat kepuasan umumnya dalam perusahaan
- 2) Timbulnya komunikasi yang berharga ke semua arah pada saat orang-orang merencanakan, melaksanakan dan membahas hasil survei

²⁴ Muhammad Zainur Roziqin. *Kepuasan Kerja* (Malang: Averroes Press, 2010), hlm. 72.

²⁵ Keith Davis dan John W. Newstrom. *Perilaku dalam Organisasi*, hlm. 257.

- 3) Membaiknya sikap karena survei dijadikan sebagai katup pengaman, penyaluran emosi, dan kesempatan untuk mengeluarkan pendapat
- 4) Kebutuhan pelatihan bagi para penyelia perusahaan berdasarkan apa yang dirasakan para pekerja yang diawasi tentang seberapa baik penyelia melaksanakan tugasnya
- 5) Data bagi serikat pekerja
- 6) Perencanaan dan pemantauan perubahan terhadap kebijakan perusahaan.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (1996) ada beberapa faktor penting yang mendorong kepuasan kerja, yaitu:

1) Kerja yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan.

Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.

Pada kondisi ini tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2) Ganjaran yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak kembar arti, dan segaris dengan harapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan, kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan.

3) Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik.

4) Rekan kerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung menghantar kepada kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan seseorang juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

5) Kesesuaian kepribadian-pekerjaan

Kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan pekerjaan akan menghasilkan seorang individu yang terpuaskan. Logikanya adalah orang-orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka, dengan demikian lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan-

pekerjaan tersebut. Karena sukses ini, mereka akan mempunyai peluang yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tinggi dalam kerja mereka.²⁶

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi diambil dari istilah Latin *movere*, berarti “pindah”.²⁷ Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya.²⁸ Istilah motivasi juga berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dengan tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu.²⁹

Motivasi merupakan satu penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai sesuatu tujuan. Motivasi juga bisa

²⁶ Muhammad Zainur Roziqin. *Kepuasan Kerja*, hlm. 73-74.

²⁷ Robert Kreitner & Angelo Kinicki. *Perilaku Organisasi (Buku I)* (Jakarta: Salemba Empat, 2003), hlm. 248.

²⁸ Hamzah B. Uno. *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm. 1.

²⁹ Isbandi Rukminto Adi. *Psikologi, Pekerjaan Sosial, dan Ilmu Kesejahteraan Sosial: Dasar-dasar Pemikiran* (Jakarta: Grafindo Persada, 1996), hlm. 154.

dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup. Seseorang yang mempunyai motivasi berarti ia telah memiliki kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam kehidupan.

Berkaitan dengan pengertian motivasi, beberapa psikolog menyebut motivasi sebagai konstruk hipotesis yang digunakan untuk menjelaskan keinginan, arah, intensitas, dan keajegan perilaku yang diarahkan oleh tujuan. Dalam motivasi tercakup konsep-konsep, seperti kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan berafiliasi, kebiasaan, dan keingintahuan seseorang terhadap sesuatu.³⁰ Selain itu, Kreitner dan Kinicki menyebutkan bahwa motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*.³¹

Senada dengan Kreitner dan Kinicki, Robbins³² juga menyatakan bahwa motivasi diartikan sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Karenanya harus dipertimbangkan kualitas

³⁰ Thomas L. Good & Jere E. Brophy. *Educational Psikology: A Realistic Approach* (New York: Longman, 1990), hlm. 360.

³¹ Robert Kreitner dan Angelo Kinicki. *Organizational Behavior* (New York: McGraw-Hill Companies, Inc, 2001), p. 205.

³² Stephen P. Robbins. *Organizational Behavior* (New Jersey: Prentice Hall, 2003), p. 156.

usaha maupun intensitasnya. Motivasi mempunyai dimensi usaha terus menerus. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

Sementara itu, Greenberg dan Baron³³ berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi di belakang tindakan. Motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang dan arah perilaku mereka. Sedang perilaku menjaga atau memelihara berapa lama orang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan.

Dari pendapat-pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Bertolak dari uraian tersebut di atas, motivasi kerja dapat diartikan sebagai sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Dengan kata lain motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja. Adapun peran motivasi kerja dalam menggerakkan fungsi manajemen sumber daya manusia adalah membuat manusia untuk bertindak atau berperilaku pada

³³ Jerald Greenberg dan Robert A. Baron. *Behavior in Organizations* (New Jersey : Prentice Hall, 2003), p. 190.

tujuan yang telah ditentukan. Fathoni³⁴ mengemukakan bahwa “kekuatan motivasi yang ada dalam diri manusia bisa ditimbulkan oleh dorongan yang ada dalam dirinya dan lingkungan”. Pencapaian tujuan motivasi kerja sebagaimana diharapkan yaitu menghasilkan efektifitas, produktifitas dan hasil kerja yang efisien, baik bagi diri individu yang bersangkutan maupun bagi organisasi.

b. Teori Motivasi

Motivasi memberikan suatu penjelasan mengapa seseorang berperilaku tertentu untuk mencapai serangkaian tujuan. Teori motivasi berupaya merumuskan apa yang membuat orang menyajikan kinerja yang baik. Banyak teori dan keyakinan tentang hal-hal yang dapat memotivasi seseorang di dalam organisasi. Sebagian besar perkembangan teori motivasi dikaitkan dengan pemuasan kebutuhan manusia. Beberapa teori tentang motivasi yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya adalah seperti yang tersebut dibawah ini.

1) Teori Abraham H. Maslow (Teori Kebutuhan)

Abraham Harold Maslow adalah seorang ilmuwan sosial yang dikenal sebagai ahli psikologi perkembangan. Dia dikenal karena berhasil merumuskan teori psikologi tentang aktualisasi diri (*self-actualization theory of psychology*) yang sarat dengan argumentasi

³⁴ Abdurrahman Fathoni. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm. 131.

bahwa hal utama dalam mengintegrasikan segala sesuatunya dengan tujuan-tujuan kehidupan manusia yang ia istilahkan dengan *self-goal*.³⁵

Inti teori Maslow adalah bahwa kebutuhan tersusun dalam suatu hierarki.³⁶ Kebutuhan di tingkat yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis, dan kebutuhan di tingkat yang paling tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan-kebutuhan tersebut didefinisikan sebagai berikut:

1. Fisiologis (*physiological*). Kebutuhan akan makanan, minuman, tempat tinggal, dan bebas dari rasa sakit.
2. Keamanan dan keselamatan (*safety and security*). Kebutuhan untuk bebas dari ancaman, diartikan sebagai aman dari peristiwa atau lingkungan yang mengancam.
3. Kebersamaan, social dan cinta (*belongingness, social, and love*). Kebutuhan akan pertemanan, afiliasi, interaksi dan cinta.
4. Harga diri (*esteem*). Kebutuhan akan harga diri dan rasa hormat dari orang lain.
5. Aktualisasi diri (*self-actualization*). Kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dengan cara maksimum menggunakan kemampuan, ketrampilan, dan potensi.

Maslow meyakini bahwa kebutuhan manusia secara umum muncul seperti anak tangga yang dapat diperkirakan. Dengan demikian, pada

³⁵ Usmara. *Motivasi Kerja: Proses, Teori dan Praktik* (Yogyakarta: Amara Books, 2006), hlm. 17

³⁶ John M. Ivancevich; Robert Konopaske dan Michael T. Matteson. *Perilaku Manajemen Organisasi Jilid 1* (Jakarta: Erlangga, 2005), hlm. 148.

saat kebutuhan fisiologis seseorang relatif terpuaskan, maka muncul kebutuhan akan keamanan, dan demikian selanjutnya menurut hierarki kebutuhan, satu langkah pada suatu waktu. Sekali suatu kebutuhan terpuaskan maka akan mengaktifkan kebutuhan berikutnya yang lebih tinggi di dalam hierarki tersebut. Proses ini berlanjut hingga pada kebutuhan untuk aktualisasi diri.³⁷

2) Teori Clyton Alderfer (Teori ERG)

Alderfer sepakat dengan Maslow bahwa kebutuhan individu diatur dalam suatu hierarki. Akan tetapi, hierarki kebutuhan yang diajukan hanya melibatkan tiga rangkaian kebutuhan³⁸, yaitu:

- (a) *Existence* (eksistensi). Kebutuhan yang dipuaskan oleh factor-faktor seperti makanan, udara, imbalan dan kondisi kerja.
- (b) *Relatedness* (Hubungan). Kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan social dan interpersonal yang berarti.
- (c) *Growth* (Pertumbuhan). Kebutuhan yang terpuaskan jika individu membuat kontribusi yang produktif atau kreatif.

Tiga kebutuhan Alderfer *Existence* (Eksistensi), *Relatedness* (Hubungan), dan *Growth* (Pertumbuhan) atau biasa dikenal dengan singkatan “ERG” – berhubungan dengan teori milik Maslow dalam hal kebutuhan eksistensi serupa dengan kebutuhan fisiologis dan keselamatan Maslow; kebutuhan hubungan serupa dengan kebutuhan

³⁷ Robert Kreitner dan Angelo Kinicki. *Perilaku Organisasi, Buku I* (Jakarta: Salemba Empat, 2003), hlm. 253.

³⁸ John M. Ivancevich; Robert Konopaske dan Michael T. Matteson. *Perilaku Manajemen Organisasi Jilid I* (Jakarta: Erlangga, 2005), hlm. 150.

kebersamaan, social dan cinta; dan kebutuhan pertumbuhan serupa dengan kategori harga diri dan aktualisasi diri.

Selain perbedaan dalam jumlah kategori, teori ERG Alderfer dan teori hierarki kebutuhan Maslow juga berbeda dalam hal bagaimana orang bergerak dalam rangkaian kebutuhan yang berbeda. Maslow berpendapat bahwa kebutuhan yang tidak terpenuhi mendominasi dan bahwa tingkat kebutuhan yang lebih tinggi tidak akan aktif atau terpicu sampai kebutuhan yang mendominasi dapat terpenuhi. Oleh karena itu seseorang hanya dapat naik dalam hierarki kebutuhan ketika kebutuhan pada tingkat rendahnya sudah terpenuhi. Sebaliknya, teori ERG Alderfer menyatakan bahwa, sebagai selain kemajuan proses yang diajukan oleh Maslow, proses frustrasi-regresi juga terjadi. Ini berarti jika seseorang terus menerus merasa frustrasi dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan pertumbuhan, kebutuhan hubungan muncul kembali sebagai kekuatan yang memotivasi, menyebabkan individu mengarahkan ulang usahanya untuk memuaskan kategori kebutuhan mereka pada tingkat yang rendah.³⁹

Dengan demikian, teori ERG Alderfer menekankan bahwa ketiga jenis kebutuhan (eksistensi, hubungan dan pertumbuhan) diusahakan pemuasannya secara simultan meskipun karena berbagai faktor, seperti faktor sosial, budaya, latar belakang sosial, latar belakang pendidikan dan kemampuan, seseorang dapat saja memberikan penekanan yang

³⁹ *Ibid.*

lebih kuat kepada salah satu diantara ketiga jenis kebutuhan tersebut. Alderfer menekankan pula dimensi lain dari usaha pemenuhan kebutuhan itu. Dikatakannya, misalnya bahwa apabila ternyata kondisi tidak memungkinkan pemuasan kebutuhan yang bersifat psikologis dan intelektual – yaitu pertumbuhan – perhatian yang lebih bersifat kebendaan, yaitu mempertahankan eksistensi.⁴⁰

3) Teori Dua Faktor Herzberg

Herzberg mengembangkan teori isi yang dikenal sebagai teori motivasi dua-faktor.⁴¹ Kedua faktor tersebut disebut *dissatisfier-satisfier*, motivator higiene, atau faktor ekstrinsik-intrinsik, bergantung pada pembahasan dari teori. Penelitian awal yang memancing munculnya teori ini memberikan dua kesimpulan spesifik. Pertama, adanya serangkaian kondisi ekstrinsik, konteks pekerjaan, yang menimbulkan ketidakpuasan antarkaryawan ketika kondisi tersebut tidak ada. Jika kondisi tersebut ada, kondisi tersebut tidak selalu memotivasi karyawan. Kondisi ini adalah *dissatisfier* atau faktor hygiene, karena faktor-faktor itu diperlukan untuk mempertahankan, setidaknya, suatu tingkat dari “tidak adanya ketidakpuasan”. Faktor-faktor tersebut diantaranya: gaji; keamanan pekerjaan; kondisi kerja; status; prosedur perusahaan; kualitas pengawasan teknis; kualitas

⁴⁰ Sondang P. Siagian. *Teori Motivasi dan Aplikasinya* (Jakarta : Rineka Cipta,2004), hlm. 167.

⁴¹ John M. Ivancevich; Robert Konopaske dan Michael T. Matteson. *Perilaku dan Manajemen Organisasi [jil. 1]*, hlm. 150.

hubungan interpersonal antar rekan kerja, dengan atasan, dan dengan bawahan.

Kedua, serangkaian kondisi *intrinsic* – isi pekerjaan – ketika ada dalam pekerjaan, dapat membentuk motivasi yang kuat hingga dapat menghasilkan kinerja pekerjaan yang baik. Jika kondisi tersebut tidak ada, pekerjaan tidak terbukti memuaskan. Faktor-faktor dalam rangkaian ini disebut *satisfier* atau motivator dan beberapa diantaranya adalah: pencapaian; pengakuan; tanggung jawab; kemajuan; pekerjaan itu sendiri; dan kemungkinan untuk tumbuh. Motivator itu secara langsung berkaitan dengan sifat pekerjaan itu sendiri. Ketika ada, faktor-faktor ini berkontribusi terhadap kepuasan. Hal ini pada akhirnya akan menghasilkan motivasi ekstrinsik.

4) Teori Victor H. Vroom (Teori Harapan)

Victor Vroom merumuskan suatu model matematis dari teori harapan pada tahun 1964.⁴² Teori Vroom telah dirangkum sebagai berikut:

“Kecenderungan yang kuat untuk bertindak dengan suatu cara tertentu tergantung pada kekuatan harapan bahwa tindakan akan diikuti dengan suatu konsekuensi tertentu (atau akibat tertentu) dan pada tertarik pada konsekuensi (atau akibat) bagi pelakunya.”⁴³

Motivasi menurut Vroom, mengarah pada keputusan mengenai berapa banyak usaha yang akan dikeluarkan dalam suatu situasi tugas tertentu. Pilihan ini didasarkan pada suatu urutan dua tahapan (usaha –

⁴² Robert Kreitner dan Angelo Kinicki. *Perilaku Organisasi*, hlm. 302.

⁴³ E. E. Lawler III. *Motivation in Work Organizations* (Belmont, CA: Wadsworth, 1973), hlm. 45.

prestasi dan prestasi – hasil). Pertama, motivasi dipengaruhi oleh harapan individu bahwa pada tingkat usaha tertentu akan menghasilkan tujuan prestasi yang dimaksudkan. Motivasi juga dipengaruhi oleh peluang yang dirasakan oleh karyawan untuk mendapatkan berbagai hasil sebagai akibat dari tercapainya tujuan prestasinya. Akhirnya, individu akan termotivasi sampai pada tingkat hasil yang diterima.⁴⁴

Teori Harapan berpegang pada motivasi untuk berperilaku yang menghasilkan kombinasi keinginan yang diharapkan sebagai hasil. prestasi memainkan peran inti dalam teori harapan karena prestasi menekankan kemampuan kognitif untuk mengantisipasi konsekuensi perilaku yang cenderung terjadi. Yang mendasari teori harapan adalah prinsip *hedoisme* (paham yang dianut oleh orang yang mencari kesenangan semata-mata). Orang yang hedonistic berjuang untuk memaksimalkan kesenangan mereka dan meminimalkan rasa sakit mereka. Secara umum teori harapan dapat digunakan untuk memperkirakan perilaku setiap situasi dimana ada dua pilihan alternative atau lebih yang harus dibuat.⁴⁵

Inti teori ini terletak pada pendapat yang mengatakan bahwa kuatnya kecenderungan seseorang bertindak dengan cara tertentu tergantung pada kekuatan harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti oleh suatu hasil tertentu dan pada daya tarik dari hasil itu bagi orang yang bersangkutan. Teori ini mengandung tiga variabel, yaitu daya tarik,

⁴⁴ Kreitner dan Angelo Kinicki. *Perilaku Organisasi*, hlm. 301.

⁴⁵ *Ibid.*

hubungan antara prestasi kerja dengan imbalan serta hubungan (kaitan) antara usaha dan prestasi kerja.⁴⁶

Yang dimaksud dengan daya tarik ialah sampai sejauh mana seseorang merasa pentingnya hasil atau imbalan yang diperoleh dalam penyelesaian tugasnya. Artinya, sampai sejauh mana hasil yang diperoleh dalam bentuk imbalan memainkan peranan dalam pemuasan kebutuhan-kebutuhan yang belum terpuaskan. Yang dimaksud dengan kaitan antara prestasi kerja dan imbalan ialah tingkat keyakinan seseorang tentang hubungan antara tingkat prestasi kerjanya dengan pencapaian hasil tertentu. Yang dimaksud dengan kaitan antara usaha dan prestasi kerja ialah persepsi seseorang tentang kemungkinan bahwa usaha tertentu akan menjurus kepada prestasi kerja.⁴⁷

5) Teori X dan Y (Douglas McGregor)

Seorang ilmuwan lain yang hasil karyanya banyak dimanfaatkan dalam usaha mendalami teori motivasi ialah Douglas McGregor. Dia berusaha menonjolkan pentingnya pemahaman tentang peranan sentral yang dimainkan oleh manusia dalam organisasi. Inti teori McGregor terlihat pada klasifikasi yang dibuatnya tentang manusia, yaitu:

- (a) Teori “X” yang pada dasarnya mengatakan bahwa manusia cenderung berpikir negatif.
- (b) Teori “Y” yang pada dasarnya mengatakan bahwa manusia cenderung berpikir positif.

⁴⁶ Sondang P. Siagian. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, hlm. 179.

⁴⁷ *Ibid*, hlm. 180.

Dalam mengemukakan dan mempertahankan kebenaran teorinya, McGregor menekankan bahwa cara yang digunakan oleh para manager dalam memperlakukan para bawahannya sangat tergantung pada asumsi yang digunakan tentang ciri-ciri manusia yang dimiliki para bawahannya itu.⁴⁸

Teori “X” mengatakan bahwa para manager menggunakan asumsi bahwa manusia mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

- (a) Para pekerja pada dasarnya tidak senang bekerja dan apabila mungkin akan berusaha mengelakkannya.
- (b) Karena para pekerja tidak senang bekerja, mereka harus dipaksa, diawasi atau diancam dengan berbagai tindakan punitif agar tujuan organisasi dapat tercapai.
- (c) Para pekerja akan berusaha mengelakkan tanggung jawab dan hanya akan bekerja apabila menerima perintah untuk melakukan sesuatu.
- (d) Kebanyakan pekerja akan menempatkan pemuasan kebutuhan fisiologis dan keamanan di atas faktor-faktor lain yang berkaitan dengan pekerjaannya dan tidak akan menunjukkan keinginan atau ambisi untuk maju.

Sebaliknya, menurut teori “Y” para manager menggunakan asumsi bahwa para pekerja memiliki ciri-ciri:

⁴⁸ Sondang P. Siagian. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, hlm. 162.

- (a) Para pekerja memandang kegiatan bekerja sebagai hal yang alamiah seperti halnya beristirahat dan bermain.
- (b) Para pekerja berusaha melakukan tugas tanpa terlalu diarahkan dan akan berusaha mengendalikan diri sendiri.
- (c) Pada umumnya para pekerja akan menerima tanggung jawab yang lebih besar.
- (d) Para pekerja akan berusaha menunjukkan kreativitasnya dan oleh karenanya akan berpendapat bahwa pengambilan keputusan merupakan tanggung jawab mereka dan juga bukan semata-mata tanggung jawab orang-orang yang menduduki jabatan manajerial.

Bila dikaitkan dengan teori Maslow akan terlihat gejala bahwa para pekerja yang tergolong pada kategori “X” akan lebih mementingkan kebutuhan pokok dan kurang memberikan perhatian pada kebutuhan pada anak tangga teratas, yaitu aktualisasi diri.

Sebaliknya yang terjadi pada manusia yang tergolong pada kategori “Y” dalam arti bahwa pemuasan kebutuhan yang sifatnya psikologis dan non materiil lebih diutamakan ketimbang pemuasan kebutuhan-kebutuhan yang bersifat kebendaan.⁴⁹

6) Teori Penguatan (*Reinforcement*)

Teori ini banyak dipergunakan dalam proses belajar dan bersifat fundamental, dengan memperhatikan prinsip yang disebut Hukum

⁴⁹ *Ibid*, hlm. 163.

Ganjaran/Imbalan (*law of effect*). Hukum ini mengatakan bahwa suatu tingkah laku yang mendapat ganjaran menyenangkan akan mengalami penguatan dan cenderung untuk diulangi. Misalnya setiap memperoleh nilai baik dalam belajar dan mendapatkan pujian atau hadiah, maka cenderung untuk dipertahankan dengan mengulangi proses belajar yang pernah dilakukan. Demikian pula sebaliknya suatu tingkah laku yang tidak mendapat ganjaran/imbalance, tidak akan mengalami penguatan karena cenderung tidak diulangi bahkan dihindari.

Penguatan (*Reinforcement*) pada dasarnya berarti pengulangan kegiatan karena mendapat ganjaran/imbalance. Bentuk ganjaran dapat berbentuk material atau non material. Ganjaran berarti juga pemberian intensif, sehingga teori ini disebut juga “teori intensif”.⁵⁰

Implementasi teori ini di lingkungan organisasi/lembaga mengharuskan para pimpinan mampu mengatur cara pemberian intensif dalam memotivasi para pegawai, agar melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Dengan kata lain intensif yang diberikan harus diupayakan mampu mewujudkan penguatan bagi kegiatan pelaksanaan pekerjaan yang efektif dan efisien. Untuk itu intensif sebagai stimulus, agar menghasilkan respon pelaksanaan pekerjaan yang diulang atau bersifat penguatan harus diberikan dalam persyaratan operasional antara lain berupa persyaratan kreatifitas, produktivitas, prestasi dan lain-lain.

⁵⁰ Hadari Nawawi. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2005), hlm. 356.

c. Jenis-jenis Motivasi

Menurut Ranupandojo dan Husnan⁵¹ motivasi dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

(1) Motivasi Positif

Motivasi positif adalah proses untuk mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan. Cara yang dapat digunakan dalam pemenuhan kebutuhan pegawai dengan menggunakan motivasi positif dengan pemberian insentif.

Adapun pemberian insentif ini dapat digolongkan menjadi dua golongan yaitu:

a) Material Insentif

Material insentif adalah semua daya dorong atau perangsang yang diberikan kepada pegawai dinilai dengan uang, termasuk didalamnya gaji, tunjangan, hadiah dan sebagainya.⁵²

b) Non Material Insentif

Non material insentif adalah segala jenis daya dorong atau perangsang yang diberikan kepada pegawai yang tidak dapat dinilai dengan uang. Beberapa hal yang termasuk didalamnya antara lain adalah:

⁵¹ Heidjrahman Ranupandojo dan Suad Husnan. *Manajemen Personalia* (Yogyakarta: BPFE, 2000) hlm. 472.

⁵² Veithzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Praktek* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2005), hlm. 472.

(a) Pemberian fasilitas

Pemberian fasilitas dimaksudkan untuk membantu pegawai dalam mengatasi masalah yang menyangkut masalah kesejahteraan pegawai atau keluarga pegawai. Adapun fasilitas yang dapat diberikan perusahaan kepada pegawai diantaranya: fasilitas perumahan, fasilitas kesehatan, fasilitas peribadatan.

(b) Pemberian penghargaan

Pegawai memerlukan suatu penghargaan pada saat hasil kerjanya telah memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Penghargaan ini dapat berupa pujian. Tidak hanya kalau pegawai melakukan kesalahan memperoleh makian dari pimpinan.

(c) Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan ini merupakan salah satu usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama menyangkut pengetahuan, kemampuan, keahlian, sikap, dan kecakapan pegawai.

(d) Penempatan yang tepat

Penempatan pegawai pada tempat yang tepat, sangat penting dalam menentukan efisiensi kerja pegawai. Selain itu juga berakibat terhadap kepuasan pada pegawai karena apa yang dikerjakan tepat sesuai dengan kemampuan yang

dimiliki pegawai. Hal ini dapat mengurangi rasa jenuh pada diri pegawai atas tugas-tugas yang diselesaikan.

(e) Kondisi kerja yang baik

Kondisi kerja yang baik adalah kondisi kerja yang dapat menimbulkan rasa aman dan menarik bagi pegawai, termasuk didalamnya lay out kantor, suasana lingkungan kerja dan sebagainya.

(f) Pimpinan yang adil dan bijaksana

Pimpinan yang adil dan bijaksana adalah pimpinan yang menjalankan tugas, tanggung jawab, dan fungsinya tidak berat sebelah. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam memberikan motivasi kepada pegawai.

(g) Kesempatan untuk maju

Semua pegawai mempunyai kesempatan untuk maju dalam lingkungan kerjanya. Kesempatan untuk maju ini akan mendorong peningkatan semangat kerja pegawai. Pegawai memerlukan umpan balik atas hasil karyanya dalam kurun waktu tertentu. Umpan balik dengan cara menakuti atau mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang menghasilkan suatu tujuan yang kurang baik, karena disertai pemaksaan, ancaman, misalnya menakuti dengan

penurunan pangkat, pemotongan ini dapat berupa pemberian promosi, kenaikan jabatan dan sebagainya.

(2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif merupakan proses untuk seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan ketakutan. Apabila seseorang tidak melakukan sesuatu yang kita inginkan, kita memberitahukan bahwa mungkin ia akan kehilangan sesuatu. Bisa kehilangan pengakuan, uang atau mungkin jabatan.⁵³

Berdasarkan pengertian di atas, pimpinan dalam memberikan motivasi kepada bawahannya harus mampu menggunakan kedua jenis motivasi ini. Serta pimpinan dalam memberikan kedua jenis motivasi ini harus mampu menyesuaikan dengan tempat dan siapa yang diberikan motivasi. Pelaksanaan pemberian motivasi positif dalam rangka pemenuhan tujuan jangka panjang yang menghasilkan pekerjaan yang baik dengan semangat kerja yang tinggi, sedangkan untuk motivasi negatif dalam rangka pemenuhan jangka pendek dengan menghasilkan pekerjaan yang baik hanya sesaat dengan semangat kerja yang kian menurun.

Sedangkan Hadari Nawawi⁵⁴, merumuskan jenis-jenis motivasi kedalam dua bagian, yaitu:

⁵³ Heidjrahman Ranupandojo dan Suad Husnan. *Manajemen Personalia*, hlm. 204.

⁵⁴ Hadari Nawawi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 359.

1) Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dikerjakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan, atau menyenangkan, atau memungkinkan mencapai suatu tujuan, maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif di masa depan. Misalnya pekerja yang bekerja secara berdedikasi semata-mata karena merasa memperoleh kesempatan untuk mengaktualisasikan atau mewujudkan realisasi dirinya secara maksimal.

2) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri seseorang sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berdedikasi tinggi dalam bekerja karena upah atau gaji yang tinggi, jabatan atau posisi yang terhormat atau memiliki kekuasaan yang besar, pujian, hukum, dan lain-lain.

Pada dasarnya dalam dunia kerja/pendidikan pengaruh intrinsik lebih efektif, akan tetapi di lingkungan suatu lembaga terlihat kecenderungan penggunaan motivasi ekstrinsik lebih dominan

daripada motivasi intrinsik. Kondisi ini terutama disebabkan tidak mudah untuk menumbuhkan kesadaran dari dalam diri pekerja, sementara kondisi kerja disekitarnya lebih banyak menggiringnya kepuasan kerja yang hanya dapat dipenuhi dari luar dirinya.

d. Model-Model Pendekatan Motivasi dalam Organisasi

Menurut Hasibuan⁵⁵, ada beberapa model pendekatan dalam motivasi, yaitu:

1) Model Tradisional

Model tradisional adalah bentuk usaha yang ditempuh oleh para pemimpin untuk membuat bagaimana karyawan bisa menjalankan pekerjaan mereka yang membosankan dan berulang-ulang dengan cara yang paling efisien. Untuk dapat memberikan dorongan kepada para karyawan agar melakukan tugas mereka dengan berhasil, maka cara yang ditempuh adalah dengan memberikan upah/insentif, semakin banyak mereka menghasilkan/mencapai tujuan organisasi, maka semakin besar penghasilan mereka.

2) Model Hubungan Manusiawi

Model pendekatan hubungan manusia ini lebih menekankan kepada para manajer untuk bisa memotivasi para karyawan dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan dengan membuat mereka merasa penting dan berguna. Dalam hal ini perusahaan mencoba untuk

⁵⁵ Malayu S.P. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hlm. 148-149.

mengakui kebutuhan sosial para karyawan, dan mencoba memotivasi mereka dengan meningkatkan kepuasan kerjanya. Para karyawan diberi lebih banyak waktu kebebasan untuk mengambil keputusan dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan model pendekatan ini para karyawan diharapkan menerima wewenang manajer karena telah diperlakukan dengan baik, penuh tanggung rasa juga penuh perhatian atas kebutuhan mereka.

3) Model Sumber Daya Manusia

Tugas seorang manajer/pemimpin dalam model ini bukanlah menyuap para karyawan dengan upah atau uang saja tetapi juga untuk mengembangkan rasa tanggung jawab bersama dalam mencapai tujuan organisasi dan anggotanya, dimana setiap karyawan menyumbangkan sesuai dengan kepentingan dan kemampuannya masing-masing. Dalam model ini karyawan dianggap sebagai individu yang memiliki motivasi tidak hanya karena uang dan prestise saja tetapi menganggap bahwa para karyawan juga memiliki dorongan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

e. Manfaat Motivasi

Adapun manfaat motivasi adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan

diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya.⁵⁶

Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya, orang akan merasa dihargai/diakui. Hal ini terjadi karena pekerjaannya itu betul-betul berharga bagi orang yang termotivasi, sehingga orang tersebut akan bekerja keras. Hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.⁵⁷

f. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Menurut Stoner⁵⁸, motivasi kerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik situasi kerja.

1) Karakteristik Individu

Karakteristik individu didefinisikan sebagai minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa seseorang kedalam situasi kerja. Dengan demikian dapat diketahui bahwa karakteristik individu meliputi

⁵⁶ Khusnan Iskandar. *Pengaruh Motivasi...*, hlm. 40

⁵⁷ Arep Ishak dan Tanjung Hendri. *Manajemen Motivasi* (Jakarta: Grasindo, 2003), hlm. 16-17.

⁵⁸ James A.F. Stoner. *Manajemen* [Terjemahan Wilhelmus W. Dan Benjamin Molan] (Jakarta: Intermedia, 1986), hlm. 187.

minat, sikap terhadap dirinya, pekerjaannya, dan kebutuhan yang diinginkannya.

2) Karakteristik pekerjaan

Suatu pekerjaan yang dapat menimbulkan suatu kepuasan cenderung akan lebih memotivasi seseorang dalam bekerja dibandingkan dengan pekerjaan yang tidak memuaskan. Faktor penyebab kepuasan kerja ini menyangkut pencapaian hasil, pengakuan, tanggung jawab serta kemajuan. Penyebab adanya kepuasan kerja ini berkaitan dengan sifat atau karakter pekerjaan dan imbalan atau gaji yang dihasilkan langsung dari prestasi dari pekerjaan tersebut.

3) Karakteristik Situasi Kerja

Faktor karakteristik situasi kerja terdiri dari dua hal, yaitu lingkungan kerja terdekat dan tindakan organisasi sebagai satu kesatuan. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Widjaja adalah kondisi kerja yang baik dilihat dari lingkungan kerja, perasaan diikutsertakan dalam proses administrasi dan manajemen, cara mendisiplinkan yang manusiawi artinya sesuai dengan pepatah bahwa manusia tidak luput dari salah dan punya kelemahan, pemberian penghargaan atas dilaksanakan tugas yang baik, kesetiaan bawahan terhadap pimpinan yang didasarkan dari segi pembentukan perilaku yang diinginkan, promosi dan

perkembangan organisasi, pengertian simpatik pada masalah pribadi bawahan.⁵⁹

3. Kinerja Pustakawan

a. Pengertian Kinerja

Konsep kinerja merupakan singkatan dari *kinetika energi kerja* yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*.⁶⁰ *Performance* diartikan pula sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.⁶¹

Pengertian kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah (1) sesuatu yang dicapai, (2) prestasi yang diperlihatkan, (3) kemampuan kerja. Selanjutnya, Simamora menyatakan bahwa kinerja adalah keadaan atau tingkat perilaku seseorang yang harus dicapai dengan persyaratan tertentu.⁶² Senada dengan itu, Uno dan Lamatenggo mendefinisikan kinerja sebagai perilaku seseorang yang membuahkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi sejumlah persyaratan.⁶³

⁵⁹ A.W. Widjaja. *Peranan Motivasi dalam Kepemimpinan* (Jakarta : Akademika Pressindo, 1986), hlm.41.

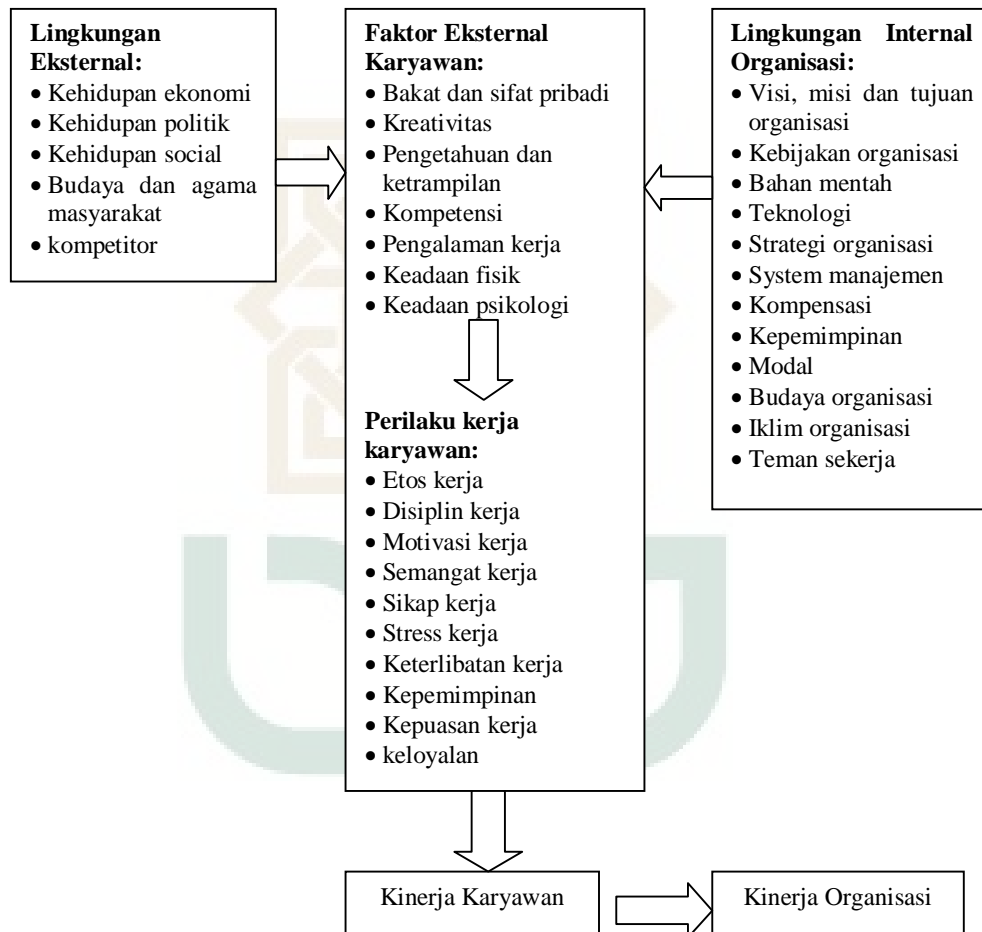
⁶⁰ Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian* (Jakarta: Salemba Empat, 2009), hlm. 5.

⁶¹ Wibowo. *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Press, 2010), hlm.7

⁶² Henry Simamora. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: STIE YKPN, 1995), hlm. 327.

⁶³ Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo. *Teori Kinerja dan Pengukurannya* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hl. 63.

Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan atau pegawai (lihat gambar 1.1).⁶⁴



Gambar 1.1 Pengaruh Lingkungan Internal dan Eksternal terhadap Perilaku Kerja Pegawai

Sumber: Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian* (Jakarta: Salemba Empat, 2009), hlm. 7.

⁶⁴ Wirawan. *Evaluasi Kinerja...*, hlm. 6-8.

1) Faktor Internal Pegawai

Yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja. Setelah dipengaruhi oleh lingkungan internal organisasi dan lingkungan internal pegawai ini menentukan kinerja pegawai. Dapat diasumsikan bahwa makin tinggi faktor-faktor internal tersebut, makin tinggi pula kinerja pegawai. Sebaliknya, makin rendah faktor-faktor tersebut, makin rendah pula kinerjanya.⁶⁵

2) Faktor Lingkungan Internal Organisasi

Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Sebaliknya, jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

⁶⁵ *Ibid.*

3) Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi

Faktor-faktor eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya, krisis ekonomi dan keuangan, inflasi, menurunnya nilai mata uang serta budaya masyarakat dapat mempengaruhi kinerja karyawan.⁶⁶

Faktor-faktor internal karyawan bersinergi dengan faktor-faktor lingkungan internal dan faktor lingkungan eksternal organisasi. Sinergi ini mempengaruhi perilaku kerja karyawan yang kemudian mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan kemudian menentukan kinerja organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diemban atau yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan, berdasarkan ukuran yang berlaku dan dalam waktu yang telah ditetapkan organisasi. Dengan demikian jika kinerja diterapkan untuk profesi pustakawan, dapat diambil pengertian bahwa kinerja pustakawan adalah hasil yang dicapai oleh seorang pustakawan dalam melaksanakan tugas kepustakawanan berdasarkan tugas dan tanggungjawabnya sebagai pustakawan yang telah ditetapkan oleh perpustakaan dan organisasi profesinya.

⁶⁶ *Ibid.*, hlm. 8

b. Evaluasi Kinerja

Suatu proses kinerja, apabila telah selesai dilaksanakan, akan memberikan hasil kinerja atau prestasi kerja. Suatu proses kinerja dapat dikatakan selesai apabila telah mencapai suatu target tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya.

Evaluasi kerja dilakukan untuk memberikan penilaian terhadap hasil kerja atau prestasi kerja yang diperoleh organisasi, tim atau individu. Evaluasi kinerja akan memberikan umpan balik terhadap tujuan dan sasaran kinerja, perencanaan dan proses pelaksanaan kinerja. Evaluasi kinerja dapat pula dilakukan terhadap proses penilaian, review dan pengukuran kinerja. Atas dasar evaluasi kinerja dapat dilakukan langkah-langkah untuk melakukan perbaikan kinerja di waktu yang akan datang.⁶⁷

Evaluasi kinerja merupakan pendapat yang bersifat evaluatif atas sifat, perilaku seseorang, atau prestasi sebagai dasar untuk keputusan dan rencana pengembangan personel.⁶⁸ Pendapat lain mengemukakan sebagai proses mengevaluasi pekerja pada berbagai dimensi yang berkaitan dengan pekerjaan.⁶⁹ Evaluasi kinerja dapat dipergunakan untuk sejumlah kepentingan organisasi. Evaluasi memberikan masukan untuk keputusan penting seperti promosi, mutasi, dan pemberhentian.

⁶⁷ Wibowo. *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Press, 2010), hlm. 261.

⁶⁸ Robert Kreitner dan Angelo Kinicki. *Organizational Behavior* (New York: McGraw-Hill Companies, Inc, 2001), hlm. 300.

⁶⁹ Jerald Greenberg dan Robert A. Baron. *Behavior in Organizations* (New Jersey : Prentice Hall, 2003)

Evaluasi mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Evaluasi menunjukkan keterampilan dan kompetensi pekerja yang ada sekarang ini kurang cukup sehingga dikembangkan program. Efektivitas pelatihan dan pengembangan dipertimbangkan dengan mengukur seberapa baik pekerja yang berpartisipasi mengerjakan evaluasi kinerja.

Evaluasi juga memenuhi kebutuhan umpan balik bagi pekerja tentang bagaimana pandangan organisasi terhadap kinerjanya. Selanjutnya, evaluasi kinerja dipergunakan sebagai dasar untuk mengalokasikan *reward*. Keputusan tentang siapa yang mendapatkan kenaikan upah dan *reward* lain sering dipertimbangkan melalui evaluasi kinerja.

c. Pendekatan Evaluasi Kinerja

Kreitner dan Kinicki melihat sasaran evaluasi dari segi pendekatannya, yang disebutkan sebagai pendekatan karakteristik, pendekatan perilaku, pendekatan hasil, dan pendekatan *kontingensi*.⁷⁰

1) Pendekatan Karakteristik

Pendekatan ini menyangkut penilaian terhadap sifat atau karakteristik pribadi seorang individu. Karakter umum yang dinilai adalah inisiatif, kemampuan memutuskan, dan kemampuan mempertanggungjawabkan. Penilaian karakter dianggap tidak

⁷⁰ Robert Kreitner dan Angelo Kinicki. *Organizational Behavior...*, hlm. 303.

efisien karena bersifat mendua terhadap prestasi aktual. Misalnya, menilai seseorang rendah dalam hal inisiatif, tetapi tidak memberitahunya mengenai bagaimana memperbaiki prestasi kerja.

2) Pendekatan Perilaku

Dalam pendekatan perilaku bagaimana seseorang sebenarnya berperilaku, bukan kepribadiannya. Kemampuan orang untuk bertahan meningkat apabila penilaian kinerja didukung oleh tingkat perilaku kinerja.

3) Pendekatan Hasil

Apabila pendekatan karakter terfokus pada “orang” dan pendekatan perilaku terfokus pada “proses”, maka pendekatan proses terfokus pada “produk” atau hasil dari usaha seseorang. Dengan kata lain, adalah apa yang telah diselesaikan individu.

4) Pendekatan Kontingensi

Pendekatan karakter, perilaku dan hasil cocok untuk dipergunakan tergantung pada kebutuhan pada situasi tertentu. Oleh karena itu, diusulkan pendekatan kontingensi yang selalu dicocokkan dengan situasi tertentu yang sedang berkembang. Namun demikian, pendekatan karakter cocok ketika harus membuat keputusan promosi untuk calon yang mempunyai pekerjaan yang tidak sama. Sementara itu, pendekatan hasil dibatasi oleh kegagalannya menjelaskan mengapa tujuan penilai tidak tercapai. Secara keseluruhan, pendekatan perilaku muncul sebagai yang terkuat,

tetapi tergantung pada situasi, seperti ketika pekerja dengan pekerjaan tidak sama dievaluasi untuk promosi.

d. Tujuan dan Fungsi Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja atau juga dikatakan sebagai penilaian kinerja mempunyai tujuan bagi setiap organisasi. John F. Bache mengatakan bahwa tujuan satu-satunya dari setiap penilaian kinerja seharusnya adalah untuk memperbaiki kinerja, untuk memberikan umpan balik tentang kualitas kinerja, dan kemudian mempelajari kemajuan perbaikan yang dikehendaki dalam kinerja.⁷¹

Tujuan dasar dari evaluasi kinerja adalah untuk menyediakan informasi mengenai kinerja pekerjaan. Akan tetapi, secara lebih spesifik, informasi tersebut dapat memenuhi berbagai tujuan. Beberapa tujuan utama dari evaluasi kinerja sebagaimana disebutkan oleh Ivancevich, Konopaske dan Matteson⁷² antara lain:

- (1) Menyediakan dasar untuk alokasi penghargaan, termasuk kenaikan gaji, promosi, transfer, pemberhentian, dan sebagainya.
- (2) Mengidentifikasi karyawan yang berpotensi tinggi.
- (3) Memvalidasi efektivitas dari prosedur pemilihan karyawan.
- (4) Mengevaluasi program pelatihan sebelumnya.
- (5) Menstimulasi perbaikan kinerja.

⁷¹ A. Dale Timpe [Editor]. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia: Kinerja* (Jakarta: Gramedia, 2002), hlm. 239.

⁷² John M. Ivancevich, Robert Konopaske, Michael T. Matteson. *Perilaku Manajemen Organisasi* (Jakarta: Erlangga, 2005), hlm. 216.

- (6) Mengembangkan cara untuk mengatasi hambatan dan penghambat kinerja.
- (7) Mengidentifikasi kesempatan pengembangan dan pelatihan.
- (8) Membentuk kesepakatan *supervisor*-karyawan mengenai ekspektasi kinerja.

Kedelapan tujuan spesifik tersebut dapat dikelompokkan ke dalam dua kategori yang lebih luas. Empat tujuan yang pertama memiliki *orientasi pertimbangan*; empat yang terakhir memiliki *orientasi pengembangan*. Evaluasi dengan orientasi pertimbangan memusatkan perhatian pada kinerja masa lalu dan menyediakan dasar untuk membuat pertimbangan mengenai karyawan mana yang seharusnya diberi penghargaan dan seberapa efektif program organisasi yang ada. Evaluasi dengan orientasi pengembangan lebih menaruh perhatian pada memperbaiki kinerja masa depan dengan memastikan ekspektasi dengan jelas dan dengan mengidentifikasi cara untuk memfasilitasi kinerja karyawan melalui pelatihan.

Disamping memiliki beberapa tujuan, evaluasi kinerja juga memiliki beberapa fungsi penting bagi pimpinan dan organisasi. Sebagaimana pendapat Wirawan⁷³, fungsi evaluasi kinerja antara lain sebagai berikut:

- (1) Memberikan balikan kepada pegawai ternilai mengenai kinerjanya.

⁷³ Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia...*, hlm. 24-26.

Setelah evaluasi kinerja dilakukan, hasilnya diberitahukan kepada pegawai yang dinilai sebagai balikan atas kerjanya. Balikan tersebut sebagai alat manajemen kinerja pegawai ternilai. Dengan diberitahukannya kinerja seorang karyawan, ia mengetahui hasil upayanya, kelemahan dan kekuatan kerjanya, serta apa yang harus dilakukan dimasa yang akan datang untuk mempertahankan jika kerjanya baik dan sangat baik, dan berupaya untuk mengembangkannya jika kerjanya belum maksimal dan dibawah standar.

(2) Alat promosi dan demosi

Promosi dapat berupa kenaikan gaji, pemberian bonus atau komisi, kenaikan pangkat atau menduduki jabatan tertentu. Sebaliknya, jika kinerja karyawan ternilai tidak memenuhi standar kinerja atau buruk, hasilnya dapat digunakan sebagai dasar untuk memberikan demosi berupa penurunan gaji, pangkat atau jabatan pegawai ternilai.

(3) Alat memotivasi ternilai

Hasil evaluasi dapat digunakan oleh organisasi untuk memotivasi karyawan agar mempertahankan kinerja yang superior dan meningkatkan kinerja yang baik atau sedang.

(4) Sebagai alat pemutusan hubungan kerja dan merampingkan organisasi

Hasil evaluasi juga digunakan untuk menila karyawan jika terjadi akuisisi, perampangan organisasi, merger, dan restrukturisasi organisasi, yang sering diikuti oleh pengurangan jumlah karyawan. Karyawan yang diputuskan hubungan kerjanya adalah karyawan yang nila evaluasi kinerjanya rendah atau buruk.

- (5) Menyediakan alasan hukum untuk pengambilan keputusan personalia

Jika pemutusan kerja didasarkan pada hasil evaluasi kinerja yang telah dilaksanakan berdasarkan ketentuan perundangan dan peraturan oeganisasi, hasil tersebut dapat digunakan untuk beracara dan memperkuat posisi organisasi di pengadilan melawan gugatan pegawai yang melakukan gugatan terhadap organisasi atas pemutusan hubungan kerja tersebut.

- (6) Konseling kinerja buruk

Bagi pegawai yang belum memenuhi standar atau berkinerja buruk, dapat diberikan konseling mengenai penyebab rendahnya kinerja pegawai dan mengupayakan peningkatan kinerja selanjutnya.

- (7) Mendukung perencanaan sumber daya manusia

Organisasi yang mapan mempunyai perencanaan sumber daya manusia yang sistematis untuk masa mendatang. Evaluasi kinerja merupakan alat penting untuk merencanakan hal tersebut.

- (8) Menentukan kebutuhan pengembangan sumber daya manusia (SDM)

Jika kinerja pegawai dalam sebuah organisasi tergolong rendah, pemecahannya adalah dapat dengan menyelenggarakan pengembangan SDM berupa pelatihan, pendidikan, dan pengembangan pegawai.

(9) Merencanakan dan memvalidasi perekrutan tenaga baru

Hasil evaluasi kinerja digunakan untuk memprediksi komposisi kualitas SDM pada waktu tertentu. Komposisi ini digunakan untuk menentukan kualitas pegawai baru yang akan direkrut. Jika kualitas pegawai yang ada telah memenuhi kebutuhan sedang kuantitas pegawai perlu ditambah, maka organisasi akan merekrut pegawai pemula atau *trainee*.

(10) Alat manajemen kinerja organisasi

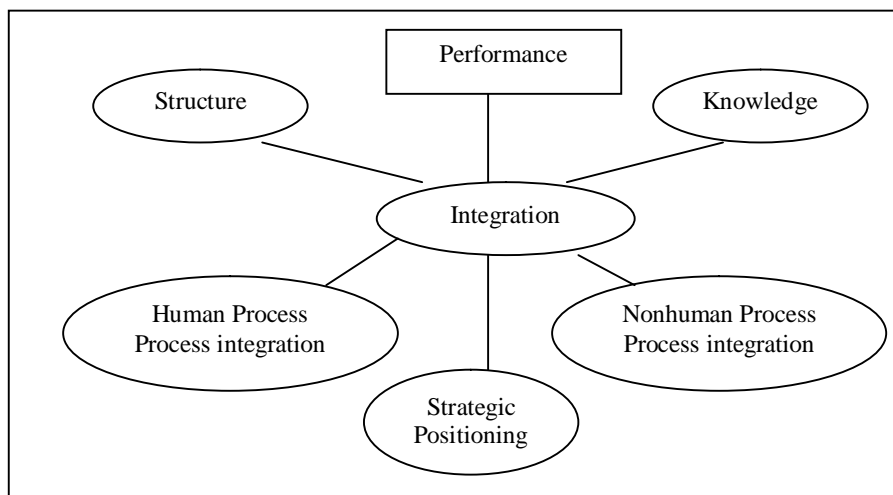
Kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kinerja pegawai. Jika kinerja setiap pegawai memenuhi harapan organisasi, maka kemungkinan kinerja organisasi tercapai juga tinggi. Evaluasi kinerja yang dilakukan secara tepat akan meningkatkan produktivitas karyawan dan menurunkan biaya produksi organisasi.

(11) Pemberdayaan pegawai

Evaluasi kinerja merupakan alat untuk memberdayakan pegawai agar mampu menaiki tangga atau jenjang karier. Evaluasi kinerja menentukan apakah kinerja pegawai dapat dipergunakan sebagai ukuran untuk meningkatkan kariernya.

e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Proses kinerja organisasional dipengaruhi oleh banyak faktor. Hersey, Blanchard, dan Johnson menggambarkan hubungan antara kinerja dengan faktor-faktor yang mempengaruhi dalam bentuk *Satelite Model*.⁷⁴



Gambar 1.2. Model Satelite Kinerja Organisasi

Sumber: Wibowo. *Manajemen Kinerja*, 2010, hlm. 99.

Menurut *Satelite Model*, kinerja organisasi diperoleh dari terjadinya integrasi dari faktor-faktor pengetahuan, sumber daya bukan manusia, posisi strategis, proses sumber daya manusia dan struktur. Kinerja dilihat sebagai pencapaian tujuan dan tanggung jawab bisnis dan sosial dari perspektif pihak yang mempertimbangkan.

Faktor pengetahuan meliputi masalah-masalah teknis, administrative, proses kemanusiaan dan system. Sumber daya nonmanusia meliputi peralatan, pabrik, lingkungan kerja, teknologi,

⁷⁴ Wibowo. *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Press, 2010), hlm. 98-99.

capital dan dana yang dapat dipergunakan. Posisi strategis meliputi masalah bisnis atau pasar, kebijakan sosial, sumber daya manusia, dan perubahan lingkungan. Proses kemanusiaan terdiri dari masalah nilai, sikap, norma, dan interaksi. Sementara itu, struktur mencakup masalah organisasi, sistem manajemen, sistem informasi, dan fleksibilitas.

Pendapat lain tentang factor-factor yang mempengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan oleh Armstrong dan Baron⁷⁵, yaitu sebagai berikut:

- (1) *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
- (2) *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
- (3) *Team factors*, ditunjukkan oleh adanya kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- (4) *System factors*, ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- (5) *Contextual/situasional factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

f. Konsep Kinerja Pustakawan

Menurut Undang-Undang Perpustakaan, yang dimaksud dengan pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh

⁷⁵ Michael Armstrong dan Angelo Baron. *Performance Management* (London: Institute of Personnel and Development, 1998), hlm. 16.

melalui pendidikan dan/atau pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan.⁷⁶ Artinya, orang yang disebut pustakawan adalah orang yang benar-benar mengerti ilmu perpustakaan, setidaknya pernah mendapat pelatihan tentang kepustakawanan yang kemudian diberi tugas dan tanggung jawab oleh lembaga yang merekrut (berwenang) untuk bekerja di perpustakaan sesuai dengan kualifikasi ilmu yang dimilikinya.⁷⁷

Sebuah profesi yang bertugas untuk memberikan pelayanan prima yang berorientasi bagi kepentingan pemustaka⁷⁸, maka diperlukan sebuah kinerja yang baik pada pustakawan. Pustakawan diharapkan dapat memahami tugas dan tanggung jawabnya untuk memenuhi standar etika dalam hubungannya dengan perpustakaan sebagai suatu lembaga, pengguna atau pemustaka, serta rekan pustakawan dan petugas perpustakaan lainnya.

Berkenaan dengan kinerja pustakawan, dalam Kode Etik Pustakawan Indonesia diuraikan tentang kode etik yang harus dipahami oleh setiap pustakawan. Kode etik ini sebagai panduan dan kinerja semua pustakawan dalam melaksanakan tugasnya di bidang kepustakawanan.

⁷⁶ Undang-Undang Perpustakaan Nomor 43 Tahun 2007 Bab I Pasal 1 ayat (8).

⁷⁷ Wiji Suwarno. *Ilmu Perpustakaan dan Kode Etik Pustakawan* (Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2010), hlm. 92.

⁷⁸ Sebagaimana diamanahkan dalam *Undang-Undang Perpustakaan Nomor 43 Tahun 2007 (Bab V pasal 14)*, disebutkan bahwa layanan perpustakaan dilakukan secara prima dan berorientasi bagi kepentingan pemustaka.

Dalam melaksanakan tugasnya, ada beberapa sikap dasar yang harus dimiliki oleh pustakawan sebagai pegangan tingkah laku yang harus dipedomani⁷⁹. Sikap dasar pustakawan tersebut adalah:

- a) Berupaya melaksanakan tugas sesuai dengan harapan masyarakat pada umumnya dan kebutuhan pengguna perpustakaan pada khususnya;
- b) Berupaya mempertahankan keunggulan kompetensi setinggi mungkin dan berkewajiban mengikuti perkembangan;
- c) Berupaya membedakan antara pandangan atau sikap hidup pribadi dan tugas profesi;
- d) Menjamin bahwa tindakan dan keputusannya, berdasarkan pertimbangan profesional;
- e) Tidak menyalahgunakan posisinya dengan mengambil keuntungan kecuali atas jasa profesi;
- f) Bersifat sopan dan bijaksana dalam melayani masyarakat, baik dalam ucapan maupun perbuatan

Pustakawan sebagai orang yang bertugas dalam bidang pelayanan atau jasa tentu berhubungan dengan banyak orang, baik dengan pengguna yang dilayaninya maupun hubungan dengan rekan sesama pustakawan yang lain. Sehubungan dengan hal tersebut, dalam kode etik pustakawan di atur bagaimana pustakawan bersikap dalam menjalin hubungan dengan beberapa pihak tersebut. Pada pasal 4 Kode

⁷⁹ Kode Etik Pustakawan Indonesia pasal 3, dalam *Undang-Undang Perpustakaan Nomor 43 Tahun 2007* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007), hlm. 81.

Etik Pustakawan memuat kewajiban pustakawan dalam hubungannya dengan pengguna, yaitu:

- (1) Pustakawan menjunjung tinggi hak perorangan atas informasi.
Pustakawan menyediakan akses tak terbatas, adil tanpa memandang ras, agama, status social, ekonomi, politik, gender, kecuali ditentukan oleh peraturan perundang-undangan;
- (2) Pustakawan tidak bertanggung jawab atas konsekwensi penggunaan informasi yang diperoleh dari perpustakaan;
- (3) Pustakawan berkewajiban melindungi hak privasi pengguna dan kerahasiaan menyangkut informasi yang dicari;
- (4) Pustakawan mengakui dan menghormati hak milik intelektual.

Sedangkan dalam hubungannya antar pustakawan diatur dalam pasal 5, yaitu sebagai berikut:

- (1) Pustakawan berusaha mencapai keunggulan dalam profesinya dengan cara memelihara dan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan;
- (2) Pustakawan bekerjasama dengan pustakawan lain dalam upaya mengembangkan kompetensi professional pustakawan, baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok;
- (3) Pustakawan memelihara dan memupuk hubungan kerjasama yang baik antara sesama rekan;
- (4) Pustakawan memiliki kesadaran, kesetiaan, pengharhaan terhadap korps pustakawan secara wajar;

(5) Pustakawan menjaga nama baik dan martabat rekan, baik di dalam maupun di luar kedinasan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pustakawan akan dapat menghasilkan kinerja yang baik dengan melaksanakan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja seorang professional yang diatur dengan kode etik. Kode etik tersebut digunakan sebagai panduan perilaku dan kinerja bagi semua pustakawan dalam melaksanakan tugasnya di bidang kepustakawanan.

4. Hubungan Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja

a. Hubungan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja

Teori yang dikemukakan oleh Herzberg atau lebih dikenal sebagai teori motivasi dua faktor menjelaskan adanya hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja seseorang. Kedua faktor tersebut disebut *dissatisfier-satisfier*, motivator hygiene, atau faktor ekstrinsik-intrinsik.

Pada penelitian awalnya memberikan dua kesimpulan spesifik. Pertama, adanya serangkaian kondisi ekstrinsik, konteks pekerjaan yang menimbulkan ketidakpuasan antarkaryawan ketika kondisi tersebut tidak ada. Jika kondisi tersebut ada, kondisi tersebut tidak selalu memotivasi karyawan. Kondisi ini adalah *dissatisfier* atau factor hygiene, karena faktor-faktor itu diperlukan untuk mempertahankan, setidaknya, suatu tingkat dari “tidak adanya ketidakpuasan”. Faktor-

faktor tersebut diantaranya adalah gaji; keamanan pekerja; kondisi kerja; status; prosedur perusahaan; kualitas pengawasan teknis; dan kualitas hubungan interpersonal antar rekan kerja, dengan atasan dan dengan bawahan.

Kedua, serangkaian kondisi intrinsik – isi pekerjaan – ketika ada dalam pekerjaan, dapat membentuk motivasi yang kuat hingga dapat menghasilkan kinerja pekerjaan yang baik. Jika kondisi tersebut tidak ada, pekerjaan tidak terbukti memuaskan. Faktor-faktor dalam rangkaian ini disebut *satisfier* atau motivator dan beberapa diantaranya adalah pencapaian; pengakuan; tanggung jawab; kemajuan; pekerjaan itu sendiri; dan kemungkinan untuk tumbuh.

Motivator ini secara langsung berkaitan dengan sifat pekerjaan atau tugas itu sendiri. Ketika ada, faktor-faktor ini berkontribusi terhadap kepuasan. Hal ini pada akhirnya akan menghasilkan motivasi tugas intrinsik.⁸⁰

b. Hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja

Untuk melihat hubungan antara motivasi dan kinerja, maka akan merujuk pada teori yang dikemukakan oleh Vroom. Untuk menghubungkan kinerja dan motivasi, Vroom menggunakan rumusan matematik menyatakan kinerja atau *performance* (P) sebagai fungsi dari motivasi atau *motivation* (M) dan komponen dasar seseorang atau *ability* (A) yang dirumuskan sebagai berikut:

⁸⁰ John M. Ivancevich; Robert Konopaske dan Michael T. Matteson. *Perilaku dan Manajemen Organisasi [jil. 1]*, hlm. 151.

$$P = M \times A$$

(Performance = Motivasion x Ability)

Berdasarkan rumusan di atas, *performance* dari hasil interaksi antara motivasi dan kemampuan dasar (*ability*). Dalam hal ini, seseorang yang memiliki tingkat motivasi tinggi dan juga memiliki tingkat kemampuan dasar rendah akan menghasilkan *performance*. Teori ini cukup mempengaruhi teori-teori motivasi dan kemampuan dasar hingga sekarang. Vroom menyarankan agar seseorang yang dilatih adalah yang berkecakapan tinggi.⁸¹

c. Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja

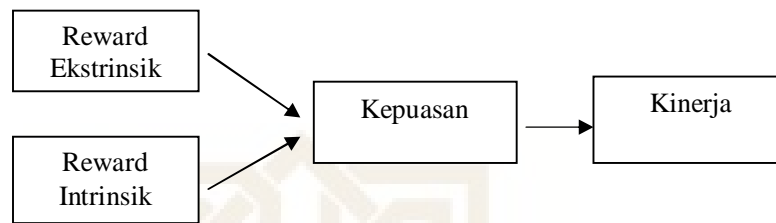
Signifikansi hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja dikemukakan oleh Vroom dan Strauss. Menurut mereka, produktivitas dapat ditingkatkan melalui peningkatan kepuasan kerja, karena kepuasan kerja memberikan semangat kepada pekerja untuk meningkatkan produktivitas.⁸²

Pernyataan Vroom mengandung petunjuk mengapa kepuasan kerja dan kinerja saling berkaitan meskipun kenyataan bahwa keduanya disebabkan oleh hal yang berbeda. Teori pengharapan Vroom mengasumsikan bahwa reward menyebabkan kepuasan dan bahwa

⁸¹ Sebagaimana ditulis oleh M. Rangga WK dan Prima Naomi dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Motivasi Diri terhadap Kinerja Belajar Mahasiswa (Studi Kasus pada Mahasiswa Universitas Paramadina)", diakses dalam http://www.jurnal.upi.edu/file/M.Rangga_.pdf, pada hari Senin, 29 April 2013, pukul 13.23 WIB.

⁸² Sebagaimana ditulis oleh Cecilia Engko dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual dengan Self Esteem dan Self Efficacy sebagai Variabel Intervening" dimuat dalam Jurnal Bisnis dan Akuntansi Vo. 10, No. 1, April 2008, 1-12 dan diunduh dalam http://www.stietrisakti.ac.id/jba/JBA10.1April2008/1_Artikel_JBA10.1April2008.pdf. akses pada hari Selasa, 30 April 2013, pukul 11.49 WIB.

dalam beberapa hal kinerja menghasilkan reward, maka kemungkinan yang terjadi di antara kepuasan dan kinerja adalah melalui variabel ketiga yaitu reward. Secara sederhana teori pengharapan Vroom tersebut dapat digambarkan seperti dibawah ini:



Gambar 1.3. Hubungan antara Reward, Kepuasan Kerja dan Kinerja
Sumber: Berdasarkan Teori Pengharapan Vroom

d. Hubungan antara Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja

Pendapat yang menggambarkan hubungan antara kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja dikemukakan oleh Wexley dan Yukl. Menurutnya, kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja disamping faktor lainnya seperti hasil yang dicapai dan motivasi kerja.⁸³ Hal ini berarti bahwa selain kepuasan kerja dan motivasi kerja, terdapat satu faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja seseorang, yaitu berupa hasil yang dicapai. Dengan kerangka berpikir seperti itu dapat dikemukakan bahwa seorang pustakawan akan bekerja keras untuk mencapai hasil yang memuaskan, pencapaian hasil tersebut diharapkan akan dapat memberikan kepuasan kerja yang selanjutnya kepuasan kerja akan menimbulkan motivasi

⁸³ Lijan Poltak Sinambela. *Kinerja Pegawai : Teori Pengukuran dan Implikasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 10.

kerja yang tinggi sehingga kinerjanya dapat meningkat. Dengan demikian, kepuasan yang dirasakan akan meningkatkan motivasinya dalam menjalankan tugas dan fungsi yang ditugaskan kepadanya dan motivasi kerja yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang baik.

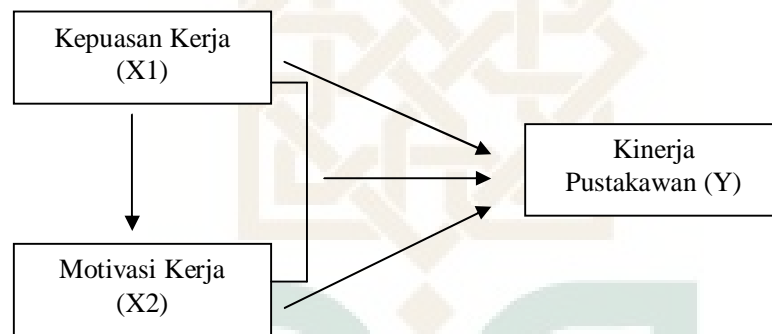
F. Kerangka Pemikiran

Pekerjaan yang dilakukan oleh pustakawan merupakan salah satu pekerjaan atau aktivitas yang selalu dilakukan secara berulang. Pustakawan dihadapkan pada rutinitas yang sama dari hari ke hari. Pada kondisi seperti ini pustakawan sangat rentan terhadap kejenuhan yang menyebabkan tidak adanya kepuasan dalam bekerja, selain itu faktor kepuasan financial, kepuasan fisik, kepuasan sosial dan kepuasan psikologi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kurang atau hilangnya motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja.

Pustakawan merupakan ujung tombak bagi kemajuan perpustakaan. Sebagai perpustakaan Perguruan Tinggi yang menjadi acuan para sivitas akademika dalam mencari informasi, sangat disayangkan jika perpustakaan tidak dapat mengelola pustakawannya sebagai sumber daya manusia di perpustakaan dengan baik. Perpustakaan harus mempunyai kemampuan untuk menimbulkan kepuasan kerja pustakawan, membuat pustakawan termotivasi dalam bekerja dan kinerja perpustakaan meningkat seiring dengan meningkatnya kepuasan dan motivasi kerja pustakawan.

Berdasarkan uraian di atas maka perlu dikaji bagaimana sebenarnya hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja pustakawan dengan kinerja

pustakawan. Kepuasan kerja di sini merujuk pada pengalaman atau kesukaan yang dirasakan oleh seorang pustakawan ketika apa yang diinginkannya tercapai. Dari adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh pustakawan akan menimbulkan motivasi yang kuat sehingga kinerja juga akan meningkat. Kedua factor ini secara bersama-sama juga akan mempengaruhi kinerja karena dari kedua factor tersebut akan semakin memberikan pengaruh terhadap kinerja pustakawan. Pemikiran tersebut digambarkan oleh kerangka pikir teori penelitian sebagai berikut:



Gambar 1.4 Kerangka Pemikiran Hubungan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pustakawan

G. HIPOTESIS

Berdasarkan latar belakang penelitian dan tinjauan teori yang telah diuraikan di atas, maka dapat memunculkan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga dan Universitas Atma Jaya Yogyakarta

2. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga dan Universitas Atma Jaya Yogyakarta
3. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga dan Universitas Atma Jaya Yogyakarta
4. Terdapat hubungan positif dan signifikan secara simultan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga dan Universitas Atma Jaya Yogyakarta

H. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan itu dilandasi oleh metode keilmuan.⁸⁴ Dengan cara ilmiah itu diharapkan data yang didapatkan adalah data yang obyektif, valid, dan reliabel. Agar penelitian ini mampu mencapai tujuannya dengan tetap mengacu pada standar keilmiah sebuah karya akademis, maka peneliti menyusun serangkaian metode sebagai acuan dalam melaksanakan penelitian.

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam tesis ini adalah penelitian lapangan (*field research*) yang bersifat kuantitatif. Adapun pendekatan

⁸⁴ Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi* (Jakarta: Alfabeta, 1994), hlm.1.

yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survey. Jenis penelitian ini dipilih karena untuk melihat berapa besar hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga dan Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

2. Sumber Data

Sumber data yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh informasi yang akan dijadikan rujukan dalam penelitian. Sumber data dalam penelitian ini adalah pustakawan dan petugas perpustakaan UIN Sunan Kalijaga dan Universitas Atma Jaya, pimpinan, buku-buku terkait, dokumentasi, serta buku-buku lain yang mendukung dan relevan dengan penelitian tentang motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja pustakawan.

Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian yang terdiri dari manusia, benda, tumbuh-tumbuhan dan peristiwa sebagai sumber data yang mempunyai karakteristik tertentu dalam sebuah penelitian.⁸⁵ Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dan pustakawan di Perpustakaan Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁸⁶ Pemilihan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan *probability sampling* secara sederhana (*simple random sampling*).

⁸⁵ Herman Resito. *Pengantar Metodologi Penelitian* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1992), hlm. 49.

⁸⁶ Sugiyono. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 120.

Cara ini dilakukan karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

3. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu:

a. Variabel Independen

Variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *predictor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).⁸⁷ Yang menjadi variabel independen dalam penelitian ini adalah:

X1 = Kepuasan Kerja

X2 = Motivasi Kerja

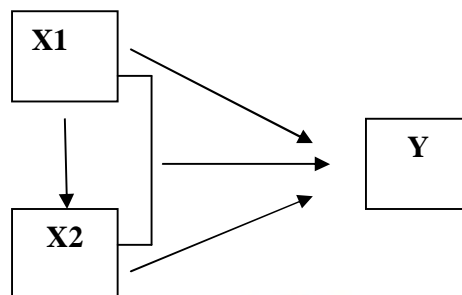
b. Variabel Dependen

Variabel ini sering disebut sebagai variabel output, criteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah:

Y = Kinerja Pustakawan

⁸⁷ Sugiyono. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 64.

Adapun hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah seperti terlihat dalam gambar berikut:



Gambar 1.5 Hubungan Variabel Independen - Dependen

4. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan definisi yang diberikan kepada variable dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan atau memberikan operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.⁸⁸ Definisi operasional untuk masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi tiga variabel, dua variabel independen yaitu kepuasan kerja, motivasi kerja, dan satu variabel dependen yaitu kinerja pustakawan.

Agar penelitian ini dapat dipahami oleh berbagai pihak dan ada kesamaan pengertian, maka penulis akan menjelaskan definisi operasional dari masing-masing variabel, dan sekaligus menjelaskan atau memuat indikator-indikator dari masing-masing variabel yang memungkinkan peneliti mengumpulkan data secara relevan, sehingga dari masing-masing

⁸⁸ Khusnan Iskandar. *Pengaruh Motivasi*, hlm. 65.

variabel tersebut lebih terarah dan sesuai dengan metode pengukuran yang telah direncanakan. Adapun definisi operasional masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

- a. Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan.⁸⁹ Adapun indikator dari variabel kepuasan kerja meliputi: pekerjaan yang secara mental menantang; gaji atau upah yang pantas; kondisi kerja yang mendukung; rekan kerja yang mendukung; dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.
- b. Motivasi kerja adalah serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi di belakang tindakan. Motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang dan arah perilaku mereka.⁹⁰ Adapun indikator dari motivasi kerja pustakawan adalah pemberian pelatihan; adanya kesejahteraan yang baik; melakukan motivasi berkala; dan kesempatan yang luas untuk promosi.
- c. Kinerja Pustakawan adalah hasil yang dicapai oleh seorang pustakawan dalam melaksanakan tugas kepustakawanan berdasarkan tugas dan tanggungjawabnya sebagai pustakawan yang telah ditetapkan oleh

⁸⁹ Keith Davis dan John W. Newstrom. *Perilaku dalam Organisasi* [Terjemahan Agus Dharma] (Jakarta: Erlangga, 1994), hlm. 256.

⁹⁰ Jerald Greenberg dan Robert A. Baron. *Behavior in Organizations* (New Jersey : Prentice Hall, 2003), p. 190.

perpustakaan dan organisasi profesinya. Menurut Simamora⁹¹, kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Yang menjadi indikator dalam variabel kinerja pustakawan adalah: target yang ditetapkan tercapai; pelaksanaan pekerjaan tepat waktu; dan menghasilkan kerja yang berkualitas.

Pengumpulan data dan pengukuran variabel-variabel pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan instrumen yang disusun berdasarkan skala Likert yang terdiri dari 5 pilihan. Adapun skor untuk pertanyaan yang bersifat positif adalah sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS)	: dengan skor 5
Setuju (S)	: dengan skor 4
Kurang Setuju (KS)	: dengan skor 3
Tidak Setuju (TS)	: dengan skor 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	: dengan skor 1

Sedangkan skor untuk pertanyaan yang bersifat negatif untuk jawaban adalah sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS)	: dengan skor 1
Setuju (S)	: dengan skor 2
Kurang Setuju (KS)	: dengan skor 3
Tidak Setuju (TS)	: dengan skor 4
Sangat Tidak Setuju (STS)	: dengan skor 5

⁹¹ Henry Simamora. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: STIE YKPN, 1995), hlm. 327.

Setelah butir soal (angket) terjawab dan terkumpul pada semua responden maka dilakukan penjumlahan pada masing-masing variabel.

5. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan penulis lakukan dalam penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi akan dilakukan dengan jalan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada obyek penelitian. Dari segi proses pelaksanaan pengumpulan data, observasi dapat dibedakan menjadi *participant observation* (observasi berperan serta) dan *non participant observation*, selanjutnya dari segi instrumentasi yang digunakan maka observasi dapat dibedakan menjadi observasi terstruktur dan tidak terstruktur.⁹² Dalam observasi berperan serta, peneliti terlibat langsung dengan aktivitas orang-orang yang sedang diamati, sedangkan dalam observasi nonpartisipant peneliti tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat independen. Adapaun observasi terstruktur adalah observasi yang telah dirancang secara sistematis, tentang apa yang akan diamati, kapan dan dimana tempatnya. Sedangkan observasi tidak terstruktur adalah observasi yang tidak dipersiapkan secara sistematis tentang apa yang akan diobservasi.⁹³

⁹² Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi* (Bandung: Alfabeta, 2006), hlm. 166.

⁹³ *Ibid*, hlm. 176

Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini mengacu pada observasi non partisipan dan tidak terstruktur. Observasi ini dilakukan untuk mengamati kondisi aktual Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, kaitannya dengan letak geografis, keadaan lingkungan, fasilitas dan lain sebagainya.

b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang diperoleh dari sumber yang berupa catatan, transkrip, buku, majalah, notulen rapat, prasasti, agenda yang tertulis, tercetak atau terekam.⁹⁴ Metode ini penulis gunakan untuk memperoleh data tentang personalia, sejarah singkat, dan sebagainya.

c. Wawancara

Wawancara adalah kegiatan untuk menghimpun informasi dengan jalan melakukan kegiatan Tanya jawab secara langsung bertatap muka dengan siapa saja yang dikehendaki. Bentuk wawancara yang penulis lakukan adalah wawancara tidak terstruktur, dimana peneliti membawa pedoman wawancara secara garis besar tentang hal-hal yang akan ditanyakan.⁹⁵ Subyek wawancara dalam penelitian ini adalah pustakawan dan pegawai perpustakaan terkait. Wawancara digunakan untuk menemukan sesuatu yang tidak dapat dilakukan melalui pengamatan atau observasi.

⁹⁴ Lasa Hs. *Kamus Kepustakawanan Indonesia* (Yogyakarta: Pustaka Book Publisher, 2009), hlm. 68.

⁹⁵ Sugiyono. *Metode Penelitian, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 140.

d. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.⁹⁶ Pertanyaan yang dibuat dalam kuesioner dapat memperoleh jawaban yang berjenis-jenis, atau menjurus kepada beberapa alternative jawaban yang sudah diberikan lebih dahulu. Dalam hubungannya dengan leluasa tidaknya responden memberikan jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan, pertanyaan dapat dibagi dalam dua jenis, yaitu pertanyaan berstruktur dan pertanyaan terbuka.⁹⁷

Dalam penelitian ini, kuesioner yang digunakan adalah mengadopsi dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan disesuaikan dengan obyek yang diteliti.⁹⁸ Hal tersebut dilakukan dengan alasan bahwa instrumen tersebut telah teruji oleh sebuah penelitian yang menunjukkan bahwa secara bersama-sama kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada obyek penelitian. Variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja koefisien regresi berganda positif (+) menandakan hubungan yang searah, dengan kata lain kepuasan kerja dan motivasi kerja akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Korelasi atau hubungan antara kepuasan kerja

⁹⁶ Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi*, hlm. 162.

⁹⁷ *Ibid.* hlm. 207.

⁹⁸ Instrumen diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Rahmatullah Burhanuddin Wahab yang berjudul "*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar*". Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar, 2012.

dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sangat kuat sekali sebesar ($r=0,923$) dan koefisien determinasi atau angka R square adalah sebesar 0,853.

Kuesioner ditujukan kepada pustakawan yang menjadi populasi dalam penelitian ini, untuk mengetahui kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja pustakawan sesuai dengan penelitian yang akan penulis lakukan.

Tahap-tahap yang dilakukan dalam penyusunan kuesioner/angket sebagai berikut:

- 1) Menyusun kisi-kisi atau indikator-indikator untuk variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pustakawan
 - 2) Menyusun item-item berdasarkan indikator-indikator variabel
 - 3) Uji perangkat atau angket dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas
- (a) Validitas

Instrument dikatakan valid apabila instrument tersebut dapat dengan tepat mengukur apa yang hendak diukur. Dengan kata lain validitas berkaitan dengan “ketepatan” dengan alat ukur. Dengan instrumen yang valid akan menghasilkan data yang valid pula. Atau dapat juga dikatakan bahwa jika data yang dihasilkan dari sebuah instrument valid, maka instrument itu juga valid.⁹⁹ Pengukuran validitas menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment*.

⁹⁹ S. Eko Putro Widoyoko. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012), hlm. 141-142.

Rumus penghitungan *Pearson Product Moment*¹⁰⁰ sebagai berikut:

$$r \text{ hitung} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi antara item (x) dengan nilai total y

x = nilai setiap item

y = nilai total

n = jumlah item (responden)

Uji signifikansi untuk menentukan valid tidaknya sebuah butir dilakukan dengan cara membandingkan nilai perhitungan koefisien korelasi r xy dengan nilai r kritis. Apabila nilai r hitung lebih besar atau sama dengan dari r kritis ($r \text{ hitung} \geq 0,30$) maka instrumen yang diuji tersebut dinyatakan valid, tetapi sebaliknya jika nilai r hitung lebih kecil dari r kritis ($r \text{ hitung} < 0,30$) maka instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

Dalam penelitian ini, untuk menguji validitas instrumen penelitian, penulis menggunakan SPSS *version 19 for windows*.

Tabel 1.2
Validasi Item Variabel Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pustakawan

No	Variabel	Jumlah Item	Valid Item	Ket.
1	Kepuasan Kerja (X1)	17	17	Valid
2	Motivasi Kerja (X2)	15	15	Valid
3	Kinerja Pustakawan (Y)	13	13	Valid

Sumber : data primer diolah

¹⁰⁰ Suharsini Arikunto. *Manajemen Penelitian*. (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), hlm. 425.

Dari rangkuman hasil validitas item di atas, butir-butir pernyataan yang valid dapat dilihat pada hasil pengolahan SPSS 19 pada tabel *item total statistics* pada kolom *corrected item-total correlation* untuk masing-masing butir pernyataan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3
Hasil Uji Validitas
Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pustakawan

No	r hitung	r kritis	Ket.
Variabel Kepuasan Kerja (X1)			
1	0.569	0.30	Valid
2	0.572	0.30	Valid
3	0.568	0.30	Valid
4	0.446	0.30	Valid
5	0.429	0.30	Valid
6	0.464	0.30	Valid
7	0.432	0.30	Valid
8	0.410	0.30	Valid
9	0.635	0.30	Valid
10	0.484	0.30	Valid
11	0.526	0.30	Valid
12	0.554	0.30	Valid
13	0.536	0.30	Valid
14	0.510	0.30	Valid
15	0.468	0.30	Valid
16	0.416	0.30	Valid
17	0.550	0.30	Valid
Variabel Motivasi Kerja (X2)			
1	0.534	0.30	Valid
2	0.508	0.30	Valid

3	0.468	0.30	Valid
4	0.514	0.30	Valid
5	0.639	0.30	Valid
6	0.692	0.30	Valid
7	0.500	0.30	Valid
8	0.561	0.30	Valid
9	0.708	0.30	Valid
10	0.397	0.30	Valid
11	0.398	0.30	Valid
12	0.564	0.30	Valid
13	0.475	0.30	Valid
14	0.480	0.30	Valid
15	0.796	0.30	Valid
Variabel Kinerja Pustakawan (Y)			
1	0.440	0.30	Valid
2	0.653	0.30	Valid
3	0.549	0.30	Valid
4	0.523	0.30	Valid
5	0.593	0.30	Valid
6	0.438	0.30	Valid
7	0.756	0.30	Valid
8	0.380	0.30	Valid
9	0.407	0.30	Valid
10	0.567	0.30	Valid
11	0.586	0.30	Valid
12	0.496	0.30	Valid
13	0.398	0.30	Valid

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa 17 butir item pernyataan untuk variabel kepuasan kerja , 15 butir item pernyataan

untuk motivasi kerja, dan 13 item pernyataan untuk kinerja pustakawan seluruhnya adalah valid karena nilai *corrected item total correlation* lebih besar dibanding 0,30 dan item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

(b) Reliabilitas

Kata reliabilitas dalam bahasa Indonesia diambil dari kata *reliability* dalam bahasa Inggris, berasal dari kata asal *reliable* yang artinya dapat dipercaya. Instrumen tes dikatakan dapat dipercaya (reliabel) jika memberikan hasil yang tetap atau ajeg (konsisten) apabila diteskan berkali-kali. Ajeg atau tetap tidak selalu harus sama skornya, skor dapat berubah tetapi mengikuti perubahan secara ajeg.¹⁰¹ Pengujian reliabilitas menggunakan rumus koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*¹⁰² dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right)$$

Keterangan:

n = jumlah butir

V = varians butir, tanda sigma berri jumlah

V_t = Varians (item) nilai total

Dalam penentuan tingkat reliabilitas suatu instrumen pada penelitian, secara umum keandalan dalam kisaran 0,60 s/d 0,80

¹⁰¹ S. Eko Putro Widoyoko. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. hlm. 157.

¹⁰² Irawan Soehartono. *Metode Penelitian Sosial*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), hlm. 86.

dianggap baik, serta dalam kisaran 0,80 s/d 1,00 dianggap sangat baik.

Dalam penelitian ini, untuk menguji reliabilitas instrumen penelitian, penyusun menggunakan *SPSS version 19 for windows*.

Berdasarkan tingkat reliabilitas, hasil uji koefisien reliabilitas (r Alpha) terhadap ketiga instrumen variabel yang diuji dapat dirangkum pada tabel di bawah ini:

Table 1.4
Hasil Uji Reliabilitas
Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pustakawan

No	Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Ket.
1	Kepuasan Kerja (X1)	17	0,868	Sangat baik
2	Motivasi Kerja (X2)	15	0,878	Sangat baik
3	Kinerja Pustakawan (Y)	13	0,838	Sangat baik

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan tabel rangkuman hasil uji reliabilitas diatas, nilai Alpha Cronbach untuk kepuasan kerja adalah 0,868, motivasi kerja 0,878, dan kinerja pustakawan 0,838. Hal ini berarti bahwa pernyataan untuk seluruh item pernyataan untuk variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja pustakawan adalah sangat baik .

Adapun kisi-kisi dari kuesioner atau angket untuk variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja pustakawan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.5
Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Butir Soal
Kepuasan Kerja (X1)	Suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini harus diterima. (Keith Davis dan John W. Newstrom, 1994:256)	1. Pekerjaan yang secara mental menantang	1, 2, 3
		2. Gaji atau upah yang pantas	4, 5
		3. Kondisi kerja yang mendukung	6, 7, 8, 9, 10
		4. Rekan kerja yang mendukung	11, 12
		5. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan	13, 14, 15, 16, 17
Motivasi Kerja (X2)	Suatu dorongan yang timbul baik dari dalam dirinya sendiri maupun dorongan dari luar untuk melakukan suatu kegiatan demi keberhasilan lembaganya. (Jerald Greenberg dan Robert A. Baron, 2003:190)	1. Pemberian pelatihan	1, 2, 3
		2. Adanya kesejahteraan yang baik	4, 5, 6, 7
		3. Melakukan motivasi berkala	8, 9, 10, 11, 12
		4. Kesempatan yang luas untuk promosi.	13, 14, 15
Kinerja Pustakawan (Y)	Tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. (Henry Simamora, 1995: 327)	1. Perencanaan pekerjaan	1, 2, 3
		2. Target yang ditetapkan tercapai	4, 5
		3. Pelaksanaan pekerjaan tepat waktu	6, 7
		4. Menghasilkan kerja yang berkualitas	8, 9, 10
		5. Kerjasama dan tanggung jawab	11, 12, 13

6. Analisis Data

Sebagaimana yang telah dikemukakan sebelumnya, masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah bagaimana hubungan kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (baik secara parsial maupun simultan).

Sebelum dilakukan analisis statistik terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat berupa uji normalitas dan uji linieritas. Uji normalitas dimaksudkan untuk memeriksa apakah data populasi berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas ini diperlukan untuk apakah pemakaian teknik analisis regresi dan korelasi yang cocok dipergunakan untuk data penelitian.

Teknik pengujian normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Kolgomorov Smirnov* (KS). Hasil perhitungan dikonsultasikan jika nilai *Asymp. Sig (2 tailed)* lebih besar dari 0,05 maka sebaran data berdistribusi normal. Untuk mendukung hasil pengujian normalitas ini dilakukan dengan melihat gambar Normal Probalbility (P-P) Plot, dengan kaidah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya jika data menyebar jauh garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Sedangkan uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen sebagai predictor mempunyai hubungan linier atau tidak dengan variabel dependen. Untuk menentukan apakah masing-masing variabel independen sebagai predictor mempunyai hubungan linier atau tidak dengan variabel dependen dapat dilihat pada diagram penear dari nilai-nilai variabel independen dan dependen dalam Diagram Curve Fit.

Setelah dilakukan uji prasyarat, selanjutnya dilakukan uji hipotesis. Uji hipotesis ini dilakukan untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian diterima atau ditolak. Uji hipotesis dalam penelitian ini adalah uji r , yaitu uji secara parsial antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen, dan uji F , yaitu uji secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- Jika r hitung $>$ r tabel, dan $\text{sign} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Jika r hitung $<$ r tabel, dan $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Taraf signifikan = 5%

Adapun hipotesis yang diajukan, adalah:

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga dan Universitas Atma Jaya Yogyakarta

2. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga dan Universitas Atma Jaya Yogyakarta
3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga dan Universitas Atma Jaya Yogyakarta
4. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan secara simultan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga dan Universitas Atma Jaya Yogyakarta

I. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Secara keseluruhan sistematika pembahasan tesis ini terdiri dari bagian awal, bagian utama dan bagian akhir. Bagian awal terdiri dari bagian judul penelitian dan sistematika pembahasan, transliterasi, motto dan persembahan, kata pengantar, daftar isi, serta daftar tabel dan gambar.

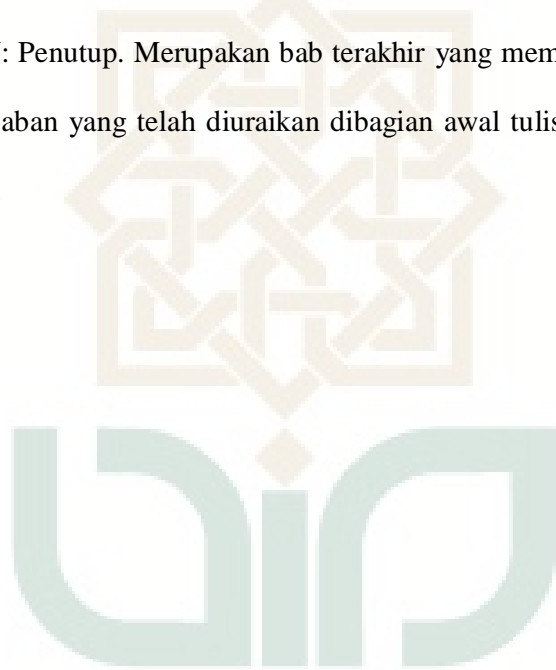
Bab I: Pendahuluan. Bab ini membahas tentang keseluruhan penulisan tesis ini yang terdiri dari Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Kajian Pustaka, Kerangka Teori, Kerangka Pemikiran, Hipotesis, Metode Penelitian, dan Sistematika Pembahasan.

Bab II: Deskripsi Obyek Penelitian. Di dalam bab ini dideskripsikan hal-hal yang berkaitan dengan pengenalan terhadap Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga dan Perpustakaan Universitas Atma Jaya Yogyakarta, mulai dari

Sejarah; Visi dan Misi, Tujuan dan fungsi; Struktur Organisasi; Koleksi serta layanan yang ada di perpustakaan. Di dalam bab ini juga dibahas mengenai keberadaan Pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga dan Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Bab III: Hasil Penelitian dan Pembahasan Analisis Hubungan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pustakawan. Mencakup tentang: Deskripsi Data; Pengujian Hipotesis; dan Pembahasan (Intepretasi Hasil).

Bab IV: Penutup. Merupakan bab terakhir yang memuat kesimpulan akhir sebagai jawaban yang telah diuraikan dibagian awal tulisan ini dan kemudian saran-saran.



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Pada bagian ini akan disimpulkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja pustakawan pada Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga dan Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Berdasarkan uraian dan penjelasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga dan Universitas Atma Jaya Yogyakarta masuk dalam tingkat kategori sedang dengan nilai rata-rata sebesar 3.34; motivasi kerja pustakawan masuk dalam tingkat kategori tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 3.85; sedangkan untuk kinerja pustakawan masuk dalam tingkat kategori tinggi yaitu sebesar 3.97.
2. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga dan Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Hal itu dibuktikan oleh hasil penghitungan dengan nilai koefisien sebesar 0,378 dengan nilai signifikansi sebesar 0,007. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pustakawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka akan semakin meningkatkan motivasinya dalam bekerja. Kepuasan kerja pustakawan ini berhubungan dengan adanya motivasi berupa motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik.

3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga dan Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Hal ini dibuktikan oleh hasil penghitungan dengan nilai koefisien sebesar 0,572 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pustakawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka kinerjanya juga akan meningkat. Motivasi kerja yang tinggi yang didasarkan pada kemampuan seorang pustakawan dalam bekerja akan menghasilkan prestasi kerja yang baik serta dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik sehingga pustakawan dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik pula.
4. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga dan Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Hal ini dibuktikan oleh hasil penghitungan dengan nilai koefisien sebesar 0,508 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa pustakawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan mampu meningkatkan kinerjanya dalam bekerja di perpustakaan. Kepuasan kerja yang disebabkan oleh adanya reward (ekstrinsik dan intrinsik) akan memberikan semangat untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.
5. Secara bersama-sama antara kepuasan kerja dan motivasi kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga dan Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diketahui bahwa F hitung

sebesar 14,122 ($F_{\text{hitung}} 14,122 > F_{\text{tabel}} 3,49$) dengan signifikansi sebesar 0,000. Dengan koefisien determinasi sebesar 0,426 menunjukkan bahwa besarnya hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja pustakawan adalah sebesar 42,6%. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja mempunyai peran atau sumbangan sebesar 42,6% terhadap kinerja pustakawan. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 57,4% disebabkan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam dua variabel tersebut.

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti memberikan rekomendasi kepada pihak perpustakaan UIN Sunan Kalijaga dan Universitas Atma Jaya Yogyakarta untuk memberikan perhatian yang lebih maksimal terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja agar pustakawan dapat lebih meningkatkan kinerjanya.

Meskipun kepuasan kerja dan motivasi kerja pustakawan tidak selalu dapat diukur dengan adanya reward ekstrinsik dan intrinsik, namun hal tersebut mempunyai hubungan yang lebih erat bila dibandingkan dengan faktor selain keduanya, sehingga hal tersebut perlu diperhatikan dengan baik. Kepuasan yang dirasakan oleh pustakawan akan meningkatkan motivasinya dalam menjalankan tugas dan fungsi yang ditugaskan kepadanya. Dengan motivasi kerja yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Dalam hal ini bahwa tujuan perpustakaan untuk selalu memberikan pelayanan yang prima akan dapat lebih ditingkatkan lagi. Sehingga antara kepuasan kerja dan

motivasi kerja pustakawan ini hendaknya tidak diabaikan dan selalu diperhatikan oleh manajemen perpustakaan yaitu dengan senantiasa mengembangkan SDM yang ada di perpustakaan melalui pemberian motivasi secara berkala dalam bekerja.

Seperti diketahui bahwa masih terdapat faktor lain berkaitan dengan kinerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga dan Universitas Atma Jaya Yogyakarta, maka peneliti merekomendasikan untuk diadakan penelitian lebih lanjut untuk mengungkap faktor lain yang berhubungan dengan kinerja pustakawan selain kepuasan kerja dan motivasi kerja. Penelitian lanjut ini menjadi penting untuk melihat faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja pustakawan di perpustakaan UIN Sunan Kalijaga dan Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Dengan demikian akan semakin diketahui dengan jelas faktor-faktor apa saja yang dapat memberikan semangat bagi pustakawan untuk dapat semakin meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, Isbandi Rukminto. *Psikologi, Pekerjaan Sosial, dan Ilmu Kesejahteraan Sosial: Dasar-dasar Pemikiran*. Jakarta: Grafindo Persada, 1996.
- Alun H, Anggi. *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Staf Perpustakaan FIB UI*. Jakarta: Fakultas Ilmu Pengetahuan Budaya Universitas Indonesia, 2007.
- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta, 1998.
- Armstrong, Michael dan Angelo Baron. *Performance Management*. London: Institute of Personnel and Development, 1998.
- Asrohah, Hanun. *Sejarah Pendidikan Islam*. Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1999.
- Astuti, Sri dkk.,. *Guide Book Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*. Cet. 4. Yogyakarta: Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga, 2012.
- Badan Standardisasi Nasional (BSN), *Standar Nasional Indonesia: Perpustakaan Perguruan Tinggi*, SNI 7330:2009.
- Chamdi, Ali. *Pengaruh Faktor-faktor Motivasi terhadap Kinerja Pustakawan pada Perpustakaan Universitas Airlangga*. Surabaya: Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik, 2010.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. *Perilaku dalam Organisasi* [Terjemahan Agus Dharma]. Jakarta: Erlangga, 1994.
- Fathoni, Abdurrahman. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Good, Thomas L. dan Jere E. Brophy. *Educational Psikology: A Realistic Approach*. New York: Longman, 1990.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. *Behavior in Organizations*. New Jersey : Prentice Hall, 2003.
- Hartono. *Kepuasan Kerja Pustakawan: Studi Hubungan antara Motivasi Kerja dan Sikap terhadap Profesi Pustakawan dengan Kepuasan Kerja Pustakawan Fungsional di Perpustakaan Nasional RI*. Jakarta: Program Pascasarjana Fakultas Ilmu Pengetahuan Budaya Universitas Indonesia, 2004.

- Hasanah, Nuning. *Pustakawan Profesional: Studi tentang Profesionalisme Pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*. Yogyakarta: Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga, 2011.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Ishak, Asep Ishak dan Tanjung Hendri. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Grasindo, 2003.
- Iskandar, Khusnan. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) UII Yogyakarta* [Tesis] (Yogyakarta: Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga, 2011).
- Ivancevich, John M.; Robert Konopaske dan Michael T. Matteson. *Perilaku Manajemen Organisasi Jilid 1*. Jakarta: Erlangga, 2005.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. *Perilaku Organisasi (Buku 1)*. Jakarta: Salemba Empat, 2003.
- . *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc, 2001.
- Lasa Hs. *Kamus Istilah Perpustakaan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1998.
- . *Kamus Kepustakawanan Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Book Publisher, 2009.
- Lawler III, E. E. *Motivation in Work Organizations*. Belmont, CA: Wadsworth, 1973.
- Mudzhar, Atho. "Kedudukan IAIN sebagai Perguruan Tinggi" dalam Komaruddin Hidayat dan Hendro Prasetyo (eds), *Problem dan Prospek IAIN: Antologi Pendidikan Tinggi Islam*. Jakarta: Ditbinperta Islam Departemen Agama, 2000.
- Nawawi, Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2005.
- Nazir. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1988.
- Nuroto, Bambang Heru dkk., *Guide Book Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*. Cet. II. Yogyakarta: Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga, 2010.

- Parmiti, Desak Putu. *Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pustakawan pada Perpustakaan Instansi Pemerintah di Kabupaten Buleleng Provinsi Bali*. Denpasar: Jurusan Teknologi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan IKIP Negeri Singaraja, 2011.
- Qalyubi, Syihabuddin dkk. *Dasar-Dasar Ilmu Perpustakaan dan Informasi*. Yogyakarta: Jurusan IPI Fak. Adab IAIN Sunan Kalijaga, 2003.
- Ranupandojo, Heidjrahman Ranupandojo dan Suad Husnan. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE, 2000.
- Resito, Herman. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1992.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Praktek*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2005.
- Robbins, Stephen P. *Organizational Behavior Concept, Contoversiest, Application*. Eeglewoods Cliffs: Prentice Hall, Inc, 1996.
- . *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall, 2003.
- Roziqin, Muhammad Zainur. *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press, 2010.
- Siagian, Sondang P. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka Cipta, 2004.
- Simamora, Bilson. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2008.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN, 1995.
- Sinambela, Lijan Poltak. *Kinerja Pegawai : Teori Pengukuran dan Implikasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Soehartono, Irawan. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000.
- Steers, Richard M. and Lyman W. Porter. *Motivation and Work Behavior* . New York: McGraw-Hill, 1979.
- Stoner, James A.F. *Manajemen* [Terjemahan Wilhelmus W. Dan Benjamin Molan]. Jakarta: Intermedia, 1986.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta, 2006.

- . *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- . *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Sulistyo-Basuki. *Pengantar Ilmu Perpustakaan*. Jakarta: Gramedia , 1993.
- . *Periodisasi Perpustakaan Indonesia*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 1994.
- Suprayitno, Edy. *Perbedaan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja antara Asisten Pustakawan dan Pustakawan Perguruan Tinggi di Surabaya*. Jakarta: Program Pascasarjana Fakultas Ilmu Pengetahuan Budaya Universitas Indonesia, 2003.
- Suseno, Miftahun Ni'mah, "Motivasi Spiritual dan Komitmen Afektif pada Karyawan" dalam *Jurnal Psikologi*, Vol. V, No. 1, Juni 2012. Yogyakarta: Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga , 2012.
- Sutarno NS. *Manajemen Perpustakaan: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Sagung Seto, 2006.
- . *Perpustakaan dan Masyarakat*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2003.
- Suwarno, Wiji. *Ilmu Perpustakaan dan Kode Etik Pustakawan*. Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2010.
- Timpe, A. Dale [Editor]. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia: Kinerja*. Jakarta: Gramedia , 2002.
- Ugah, Akobundu Dike. "Motivation and Productivity in the Library" dalam *Library Philosophy and Practice (e-journal)* Libraries at University of Nebraska-Lincoln, 7-14-2008.
- Undang-Undang Perpustakaan Nomor 43 Tahun 2007. Yogyakarta: Graha Ilmu, t.t.
- Uno, Hamzah B. dan Nina Lamatenggo. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- Uno, Hamzah B. *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008.

- Usmara. *Motivasi Kerja: Proses, Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Amara Books, 2006.
- Wahab, Rahmatullah Burhanuddin. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar*. Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar, 2012.
- Weihrich, Heinz dan Harold Koontz. *Managemen: A Global Perspective*. New York: McGraw-Hill, 1994.
- Wexley, Kenneth N. dan Gary A. Yukl. *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. Illinois: Richard D. Irwin, Inc., 1977.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press, 2010.
- Widjaja, A.W. *Peranan Motivasi dalam Kepemimpinan*. Jakarta : Akademika Pressindo, 1986.
- Widoyoko, S. Eko Putro. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012.
- Winandari, "Pengaruh Fasilitas Perpustakaan Terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta". (Skripsi S1 pada Fakultas Adab UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2009
- Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat, 2009.
- Yunus, Mahmud. *Sejarah Pendidikan Islam di Indonesia*. Jakarta: Mutiara Sumber Widya, 1995.

<http://perpustakaan.uin-suka.ac.id/profil/struktur-organisasi.html>

<http://perpustakaan.uin-suka.ac.id/profile/visi-dan-misi.html>.

<http://teorionline.wordpress.com/2010/01/27/hubungan-kepuasan-kerja-dengan-kinerja/>

<http://www.uin-suka.ac.id/profile/sejarah.html>

http://www.stietrisakti.ac.id/jba/JBA10.1April2008/1_Artikel_JBA10.1April2008.pdf .

<http://www.jurnal.upi.edu/file/M.Rangga .pdf>

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Penelitian ini dilakukan dalam rangka penulisan Tesis yang berjudul “ **Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pustakawan pada Perpustakaan Perguruan Tinggi di Yogyakarta**”.

Dalam pengisian kuesioner, dimohon Bapak/Ibu/Sdr/i dapat memilih salah satu dari kategori jawaban yang telah disediakan dengan memberikan tanda check list (√) pada jawaban yang dianggap tepat. Jawaban Bapak/Ibu/Sdr/i akan dirahasiakan.

Atas kesediaan dan bantuan dari Bapak/Ibu/Sdr/i untuk menjawab kuesioner ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat saya,

Sri Lestari, SIP.

A. IDENTITAS RESPONDEN

Unit Kerja :

Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan

Usia :

Pendidikan : a. SMU / SMK / Sederajat c. Sarjana (S1)
b. Diploma I, II, III d. S2

Jabatan :

B. VARIABEL PENELITIANPetunjuk Pengisian

Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan memberi tanda check list (√) pada jawaban yang telah tersedia sesuai dengan anggapan Anda, dengan alternatif jawaban antara lain:

Indikator				
Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Kurang Setuju (KS)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)
1	2	3	4	5

1. Variabel Kepuasan Kerja

NO.	Pertanyaan Kepuasan Kerja	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa lebih puas terhadap kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Saya merasa lebih tidak puas dengan tugas yang diberikan oleh perpustakaan kepada saya					
3	Saya merasa lebih puas karena dapat menggunakan metode saya sendiri dalam bekerja					
4	Saya merasa lebih tidak puas dengan gaji yang saya terima jika dibandingkan dengan banyaknya pekerjaan					
5	Saya bekerja dengan giat untuk mendapatkan insentif yang lebih memuaskan bagi saya					
6	Tingkat kebersamaan diantara rekan kerja lebih memuaskan saya					
7	Saya merasa lebih puas dengan kondisi lingkungan saya					
8	Saya merasa lebih tidak puas atas hasil evaluasi pelayanan yang saya berikan kepada para pemustaka					
9	Saya merasa lebih puas terhadap penghargaan karena saya melaksanakan tugas dengan baik					
10	Saya merasa lebih puas dengan cara perpustakaan menjalankan kebijakan yang berlaku					
11	Saya merasa lebih tidak puas karena kehilangan rekan kerja yang dimutasi					
12	Saya merasa lebih puas dengan cara pimpinan saya dalam menangani masalah yang dihadapi pustakawan					

13	Saya merasa lebih puas dengan kemandirian untuk mengambil keputusan dalam pekerjaan saya					
14	Saya merasa lebih puas karena melakukan sesuatu yang tidak bertentangan dengan nilai-nilai yang saya anut					
15	Saya merasa lebih tidak puas karena tidak mampu berbuat banyak bagi perpustakaan ini					
16	Saya merasa memiliki kesempatan yang lebih luas untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan					
17	Saya merasa lebih tidak puas dengan kemampuan saya dalam mengambil keputusan					

2. Variabel Motivasi Kerja

NO.	Pertanyaan Motivasi Kerja	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Perpustakaan memberikan pelatihan-pelatihan kepada pustakawan untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan					
2	Perpustakaan memberikan perhatian kepada pustakawan untuk maju dan berkembang					
3	Rekan kerja selalu siap memberikan bantuan jika ada kesulitan dalam melakukan pekerjaan					
4	Pemberian penghargaan bagi pustakawan berprestasi akan memberikan motivasi kerja pustakawan					
5	Perpustakaan sangat peduli dengan kesejahteraan pustakawan					
6	Situasi lingkungan kerja saya baik dan menyenangkan					

7	Saya merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada					
8	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku sehingga ada rasa saling memiliki					
9	Argumentasi yang disampaikan oleh bawahan akan dinilai positif oleh atasan					
10	Atasan saya selalu memberikan pujian kepada saya apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan memuaskan					
11	Sarana pendukung dan peralatan pekerjaan saya sangat memadai					
12	Saya merasa nyaman terhadap pengawasan dari atasan					
13	Faktor absensi sangat memotivasi saya untuk melakukan pekerjaan					
14	Saya selalu ingin mengetahui bagaimana mencapai kemajuan ketika melakukan tugas-tugas pekerjaan					
15	Perpustakaan memberikan kesempatan yang luas untuk promosi jika saya bekerja dengan baik dan berprestasi					

3. Variabel Kinerja Pustakawan

NO.	Pertanyaan Kinerja Pustakawan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mempersiapkan diri sebelum memulai pekerjaan					
2	Saya mengatur tata ruang kerja untuk memudahkan pekerjaan saya					
3	Saya selalu membuat rencana kerja agar pekerjaan dikerjakan dengan teratur dan sistematis					

4	Saya selalu membuat rencana kerja agar pekerjaan dapat selesai sesuai dengan target					
5	Saya selalu berusaha agar pekerjaan selesai sesuai target					
6	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, agar saya dapat mengerjakan tugas berikutnya					
7	Saya melaksanakan pekerjaan yang diberikan dengan baik dan tepat waktu					
8	Hasil pekerjaan saya sangat menentukan kelangsungan hidup perpustakaan, oleh sebab itu saya selalu memperhatikan kualitasnya					
9	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan diatas rata-rata pustakawan yang lain					
10	Saya akan berusaha memperbaiki kinerja saya jika hasil pekerjaan saya belum memenuhi standar					
11	Saya menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab sehingga pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan job description					
12	Saya menggunakan cara-cara berkomunikasi antar pribadi dengan rekan kerja					
13	Saya selalu dapat menyelesaikan setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya dengan baik					

Lampiran 2

**DATA KRITIK DAN SARAN
TENTANG KINERJA PETUGAS/PUSTAKAWAN
PERPUSTAKAAN UIN SUNAN KALIJAGA TAHUN 2012**

NO	BULAN	KRITIK/SARAN KINERJA PUSTAKAWAN
1	Januari	<ol style="list-style-type: none"> 1. Petugas/pustakawan perlu tambah senyum 2. Kedisiplinan petugas/pustakawan perlu ditingkatkan 3. Pemustaka merasa tidak nyaman karena di oprak-oprak untuk segera keluar ruangan walau masih ada waktu 4. Himbauan agar petugas/pustakawan tidak merokok di perpustakaan
2	Februari	<ol style="list-style-type: none"> 1. Petugas/pustakawan di lantai 2 pintu masuk, tidak ramah 2. Menghimbau pegawai untuk tidak merokok di perpustakaan
3	Maret	<ol style="list-style-type: none"> 1. Masih ada petugas/pustakawan merokok di dalam perpustakaan 2. Pustakawan di bagian Iranian Corner sering pergi/tutup 3. Petugas/pustakawan kurang ramah (5 buah kritik serupa) 4. Petugas/pustakawan harus bersikap dan berkata yang lebih sopan kepada pemustaka, agar tidak menyinggung perasaan
4	April	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mohon petugas/pustakawan lebih ramah 2. Ada perkataan ibu petugas/pustakawan yang mengecewakan/menyakinkan pemustaka 3. Petugas/pustakawan masih ada yang merokok di perpustakaan
5	Mei	<ol style="list-style-type: none"> 1. Petugas/pustakawan kurang ramah (2 buah kritik serupa) 2. Masih ada petugas/pustakawan yang merokok di dalam perpustakaan
6	Juni – Agustus	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mohon petugas/pustakawan pengembalian lt.1 lebih ramah (2 kritik) 2. Masih ada petugas yang merokok, mohon ketegasan pimpinan 3. Layanan jangan ditinggal terlalu lama
7	Oktober – Desember	<ol style="list-style-type: none"> 1. Masih ada petugas yang merokok di dalam ruang perpustakaan 2. Petugas/pustakawan agar berkata sopan dan tidak menyinggung 3. Petugas perlu meningkatkan keramahan dalam melayani

Lampiran 3

Uji Validitas Dan Reliabilitas Kepuasan Kerja**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	17

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kepuasan1	54.7667	68.806	.569	.860
Kepuasan2	56.3667	64.723	.572	.857
Kepuasan3	54.9333	67.168	.568	.858
Kepuasan4	55.9333	66.340	.446	.863
Kepuasan5	55.4667	67.016	.429	.864
Kepuasan6	55.0000	67.448	.464	.862
Kepuasan7	55.1667	68.557	.432	.863
Kepuasan8	56.0000	67.586	.410	.865
Kepuasan9	55.1333	67.085	.635	.856
Kepuasan10	55.1000	68.024	.484	.861
Kepuasan11	55.9667	65.620	.526	.859
Kepuasan12	55.0000	65.448	.554	.858
Kepuasan13	54.8000	69.407	.536	.861
Kepuasan14	54.5667	68.323	.510	.861
Kepuasan15	55.4667	65.223	.468	.863
Kepuasan16	55.1000	66.438	.416	.865
Kepuasan17	56.0333	65.413	.550	.858

Uji Validitas Dan Reliabilitas Motivasi Kerja

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motivasi1	54.9333	47.995	.534	.871
Motivasi2	54.9000	47.817	.508	.872
Motivasi3	55.2000	48.441	.468	.873
Motivasi4	54.9667	46.102	.514	.872
Motivasi5	55.2667	46.754	.639	.866
Motivasi6	55.3667	46.447	.692	.864
Motivasi7	55.2667	49.857	.500	.873
Motivasi8	55.3667	47.206	.561	.869
Motivasi9	55.3667	45.344	.708	.862
Motivasi10	55.9000	46.507	.397	.880
Motivasi11	56.0333	47.068	.398	.879
Motivasi12	55.8000	46.166	.564	.869
Motivasi13	56.0667	46.133	.475	.874
Motivasi14	55.2667	49.030	.480	.873
Motivasi15	55.4333	44.047	.796	.858

Uji Validitas Dan Reliabilitas Kinerja Pustakawan

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.838	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja1	48.6667	17.540	.440	.830
Kinerja2	48.7333	17.237	.653	.818
Kinerja3	48.7333	16.961	.549	.823
Kinerja4	48.9000	16.645	.523	.825
Kinerja5	48.5667	17.633	.593	.823
Kinerja6	48.7333	18.823	.438	.833
Kinerja7	48.7333	17.375	.756	.816
Kinerja8	48.9000	17.197	.380	.838
Kinerja9	49.3000	16.493	.407	.840
Kinerja10	48.5333	17.637	.567	.824
Kinerja11	48.6000	17.766	.586	.824
Kinerja12	48.8000	16.648	.496	.827
Kinerja13	48.8000	17.407	.398	.834

Lampiran 4

Frequencies Deskriptif

		Statistics		
		Kepuasan kerja	Motivasi kerja	Kinerja pustakawan
N	Valid	41	41	41
	Missing	0	0	0
Mean		3.3420	3.8846	3.9973
Median		3.3500	4.0000	4.0000
Mode		3.24 ^a	4.00	3.92
Std. Deviation		.30471	.33358	.26415
Variance		.093	.111	.070
Minimum		2.71	3.27	3.46
Maximum		3.82	4.60	4.62
Sum		137.02	159.27	163.89

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown



Uji Normalitas

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

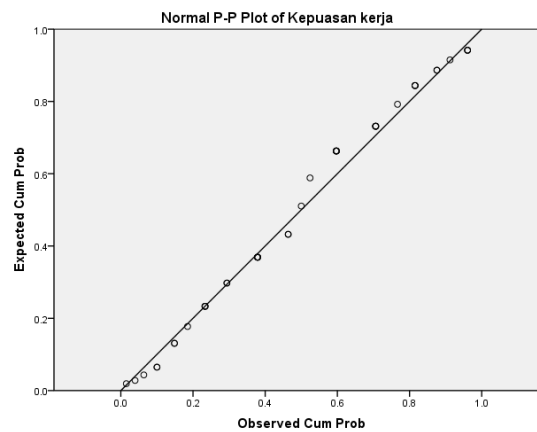
		Kepuasan kerja	Motivasi kerja	Kinerja pustakawan
N		41	41	41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3.3420	3.8846	3.9973
	Std. Deviation	.30471	.33358	.26415
Most Extreme Differences	Absolute	.126	.147	.141
	Positive	.070	.098	.116
	Negative	-.126	-.147	-.141
Kolmogorov-Smirnov Z		.808	.944	.903
Asymp. Sig. (2-tailed)		.530	.335	.389

a. Test distribution is Normal.

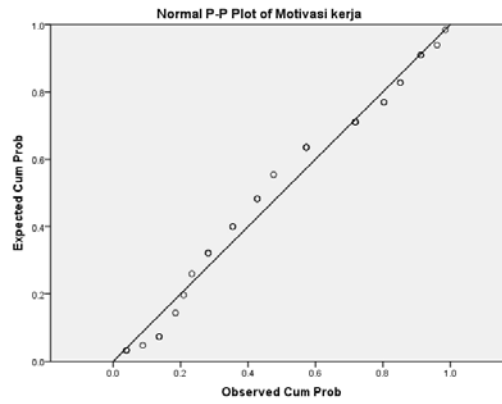
b. Calculated from data.

Uji Normalitas P-P Plot

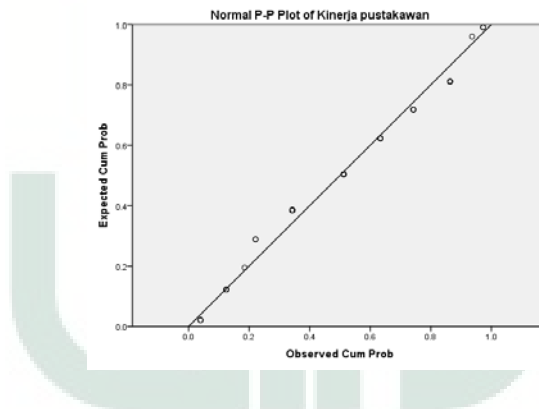
Kepuasan kerja



Motivasi kerja

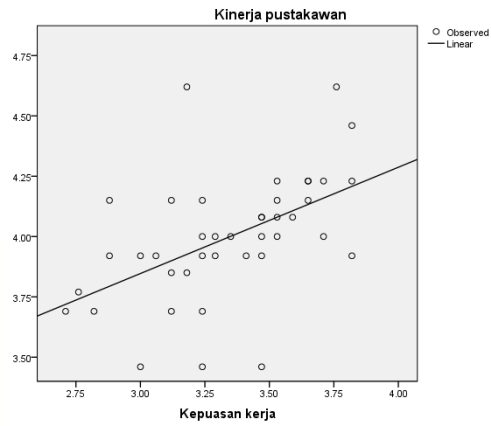


Kinerja pustakawan

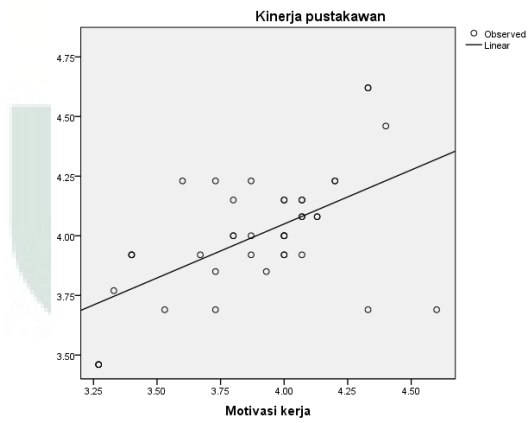


Uji Linieritas dengan Grafik

Curve Fit



Curve Fit



Uji Linieritas

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja pustakawan * Kepuasan kerja	41	100.0%	0	.0%	41	100.0%
Kinerja pustakawan * Motivasi kerja	41	100.0%	0	.0%	41	100.0%

Kinerja pustakawan * Kepuasan kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja pustakawan * Kepuasan kerja	Between Groups	(Combined)	1.480	18	.082	1.380	.234
		Linearity	.720	1	.720	12.088	.002
		Deviation from Linearity	.760	17	.045	.750	.725
Within Groups			1.311	22	.060		
Total			2.791	40			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja pustakawan * Kepuasan kerja	.508	.258	.728	.530

Kinerja pustakawan * Motivasi kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja pustakawan * Motivasi kerja	Between Groups	(Combined)	1.903	16	.119	3.217	.005
		Linearity	.913	1	.913	24.678	.000
		Deviation from Linearity	.991	15	.066	1.786	.099
Within Groups			.888	24	.037		
Total			2.791	40			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja pustakawan * Motivasi kerja	.572	.327	.826	.682

Hasil Korelasi Hipotesis

Correlations

		Correlations		
		Kepuasan kerja	Motivasi kerja	Kinerja pustakawan
Kepuasan kerja	Pearson Correlation	1	.378**	.508**
	Sig. (1-tailed)		.007	.000
	N	41	41	41
Motivasi kerja	Pearson Correlation	.378**	1	.572**
	Sig. (1-tailed)	.007		.000
	N	41	41	41
Kinerja pustakawan	Pearson Correlation	.508**	.572**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	
	N	41	41	41

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).



Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan kerja	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja pustakawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.508 ^a	.258	.239	.23043

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.720	1	.720	13.565	.001 ^a
	Residual	2.071	39	.053		
	Total	2.791	40			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja pustakawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.526	.401		6.295	.000
	Kepuasan kerja	.440	.120	.508	3.683	.001

a. Dependent Variable: Kinerja pustakawan

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi kerja, Kepuasan kerja	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja pustakawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653 ^a	.426	.396	.20526

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Kepuasan kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.190	2	.595	14.122	.000 ^a
	Residual	1.601	38	.042		
	Total	2.791	40			

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Kepuasan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja pustakawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.648	.444		3.714	.001
	Kepuasan kerja	.295	.115	.340	2.566	.014
	Motivasi kerja	.351	.105	.443	3.339	.002

a. Dependent Variable: Kinerja pustakawan

Frequencies Variabel Kepuasan Kerja (per Indikator)

Statistics						
	1. Pekerjaan yang secara mental menantang	2. Gaji atau upah yang pantas	3. Kondisi kerja yang mendukung	4. Rekan kerja yang mendukung	5. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan	Kepuasan Kerja
N Valid	41	41	41	41	41	41
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	3.3415	3.3902	3.4146	3.6098	3.3415	3.3415
Median	3.0000	3.0000	3.0000	4.0000	3.0000	3.0000
Mode	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00
Std. Deviation	.61684	.73750	.59058	.77065	.52961	.48009
Variance	.380	.544	.349	.594	.280	.230
Minimum	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00
Maximum	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00
Sum	137.00	139.00	140.00	148.00	137.00	137.00

Frequencies Variabel Motivasi Kerja (per indicator)

Statistics					
	1. Pemberian pelatihan	2. Adanya kesejahteraan yang baik	3. Melakukan motivasi berkala	4. Kesempatan yang luas untuk promosi.	Motivasi Kerja
N Valid	41	41	41	41	41
Missing	0	0	0	0	0
Mean	4.0976	4.1220	3.6829	3.8537	3.8537
Median	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
Mode	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Std. Deviation	.70017	.55656	.52149	.35784	.42196
Variance	.490	.310	.272	.128	.178
Minimum	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
Maximum	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00
Sum	168.00	169.00	151.00	158.00	158.00

Frequencies Variabel Kinerja (per indicator)

Statistics						
	1. Perencanaan pekerjaan	2. Target yang ditetapkan tercapai	3. Pelaksanaan pekerjaan tepat waktu	4. Menghasilkan kerja yang berkualitas	5. Kerjasama dan tanggung jawab	Kinerja Pustakawan
N Valid	41	41	41	41	41	41
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	4.0000	4.2927	4.1220	3.9512	4.0488	3.9756
Median	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
Mode	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Std. Deviation	.44721	.51205	.55656	.38414	.31235	.35269
Variance	.200	.262	.310	.148	.098	.124
Minimum	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
Sum	164.00	176.00	169.00	162.00	166.00	163.00

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Sri Lestari, S.IP.
 NIM : 1120010020
 Tempat/Tgl. Lahir : Sleman, 25 Juli 1981
 Pangkat/Gol/Ruang : Penata Muda (III/a)
 Instansi : Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
 Alamat Rumah : Temanggal II RT 03 RW 01 Purwomartani Kalasan
 Sleman Yogyakarta
 Suami : Suparmadi
 Anak : ‘Ubaid Taufiqurrahman
 Pendidikan : 1. SD Negeri Nglempong Sleman, lulus 1994
 2. SMP N 2 Mlati Sleman, lulus 1997
 3. SMK N 7 Yogyakarta, lulus 2000
 4. D3 Ilmu Perpustakaan dan Informasi Islam, lulus 2003
 5. S1 Ilmu Perpustakaan dan Informasi, lulus 2011
 6. S2 Ilmu Perpustakaan dan Informasi, masuk 2011
 Karya Ilmiah :
 1. *“Strategi Penganggaran di Perpustakaan AMP YKPN Yogyakarta”*, Laporan Akhir PKL, 2003.
 2. *“Pengaruh Pendidikan Pemustaka terhadap Penelusuran Informasi Mahasiswa Baru angkatan 2009 di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta”*, Skripsi Sarjana pada Fakultas Adab UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2011.
 3. *“Perpustakaan sebagai Tempat Rekreasi yang Menyenangkan”*, artikel ilmiah nominasi terbaik III pada Lomba Pustakawan Berprestasi Terbaik Tingkat Propinsi DIY tahun 2012.

- Riwayat Pekerjaan :
1. Staf Pengajar Ekstra Kurikuler di TK ABA Sumberan Sleman, 2000 – 2003
 2. Staf Marketing BMT Amratani [jaringan Primagama] Yogyakarta, tahun 2003 – 2004
 3. Pustakawan Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2005 - sekarang

Yogyakarta, Juli 2013

Penulis,

Sri Lestari, S.IP.

