

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PENGELOLA PERPUSTAKAAN DI BALAI LAYANAN
PERPUSTAKAAN (GRAHATAMA PUSTAKA) BPAD DAERAH
ISTIMEWA YOGYAKARTA**



Disusun Oleh:

Nurul Setyawati Handayani

NIM : 1520011058

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

TESIS

Diajukan kepada Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Magister of Arts
Program Studi Interdisciplinary Islamic Studies

YOGYAKARTA

2017

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PENGELOLA PERPUSTAKAAN DI BALAI LAYANAN
PERPUSTAKAAN BPAD DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
(GRAHATAMA PUSTAKA)**



Oleh:

Nurul Setyawati Handayani

NIM : 1520011058

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
TESIS
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Diajukan kepada Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh

Gelar Magister of Arts

Program Studi Interdisciplinary Islamic Studies

YOGYAKARTA

2017

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nurul Setyawati Handayani, SIP

Nim : 1520011058

Jenjang : Magister (S2)

Program Studi : *Interdisciplinary Islamic Studies*

Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi

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

Yogyakarta, 24 Oktober 2017

Yang Menyatakan,



Nurul Setyawati Handayani, SIP

NIM 1520011058

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nurul Setyawati Handayani, SIP
Nim : 1520011058
Jenjang : Magister (S2)
Program Studi : *Interdisciplinary Islamic Studies*
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi

Menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan benar-benar bebas dari plagiasi. Jika kemudian hari terbukti melakukan plagiasi, maka saya siap ditindak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 24 Oktober 2017

Yang Menyatakan,



Nurul Setyawati Handayani, SIP

NIM 1520011058

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
PASCASARJANA

PENGESAHAN

Tesis Berjudul : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA PENGELOLA
PERPUSTAKAAN DI BALAI LAYANAN
PERPUSTAKAAN (GRHATAMA PUSTAKA) BPAD
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Nama : Nurul Setyawati Handayani
NIM : 1520011058
Jenjang : Magister (S2)
Program Studi : *Interdisciplinary Islamic Studies*
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi
Tanggal Ujian : 14 November 2017

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Master of Arts
(M.A)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 04 Desember 2017

Direktur,



Prof. Noorhaidi, MA., M.Phil., Ph.D.

NIP 19711207 199503 1 002

**PERSETUJUAN TIM PENGUJI
UJIAN TESIS**

Tesis berjudul : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA PENGELOLA
PERPUSTAKAAN DI BALAI LAYANAN
PERPUSTAKAAN (GRHATAMA PUSTAKA) BPAD
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Nama : Nurul Setyawati Handayani

NIM : 1520011058

Jenjang : Magister (S2)

Program Studi : *Interdisciplinary Islamic Studies*
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi

Telah disetujui tim penguji ujian munaqosyah

Ketua/Penguji : Dr. Munirul Ikhwan, Lc., MA



Pembimbing/Penguji : Dr. Hj. Sri Rokhyanti Zulaikha, S.Ag.,
SS., M.Si



Penguji : Dr. Anis Masruri, S.Ag., M.Si



diuji di Yogyakarta pada tanggal 14 November 2017

Waktu : 08.00 – 09.00 WIB

Hasil/Nilai : 90 / A-

Predikat Kelulusan : Memuaskan / Sangat Memuaskan / Cum Laude*

* Coret yang tidak perlu

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.,
Direktur Program Pascasarjana
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

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

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PENGELOLA PERPUSTAKAAN DI BALAI LAYANAN
PERPUSTAKAAN BPAD DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Yang ditulis oleh:

Nama : Nurul Setyawati Handayani, SIP
NIM : 1520011058
Jenjang : Magister (S2)
Prodi : Interdisciplinary Islamic Studies
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan Dan Informasi

Saya berpendapat bahwa tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Magister Ilmu Perpustakaan Dan Informasi.*

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Yogyakarta, 24 Oktober 2017
Pembimbing



Dr. Hj. Sri Rohyanti Zulaikha, S.Ag., SIP., M.Si.

ABSTRAK

Nurul Setyawati Handayani (1520011058) “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengelola Perpustakaan di Balai Layanan Perpustakaan (Grahatama Pustaka) BPAD Daerah Istimewa Yogyakarta” Tesis Magister, Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga, 2015.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pengelola perpustakaan; dan pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja, motivasi kerja dengan kinerja; serta pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pengelola perpustakaan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Pemilihan sampel dengan menggunakan teknik *Nonprobability Sampling* secara jenuh/sensus yaitu seluruh pengelola perpustakaan yang berjumlah 63 orang. Instrumen pengumpulan data adalah seperangkat angket dengan menggunakan *skala likert*. Analisis data dilakukan dengan beberapa proses yaitu Asumsi Klasik dengan 4 uji.; Persamaan Regresi Linier Berganda; Uji Secara Parsial (Uji t.); Uji Secara Simultan (Uji F.); Koefisien Determinasi (R²).

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: (1) Kepuasan kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,74 berada pada tingkat kategori tinggi. (2) Motivasi kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,91 berada pada tingkat kategori tinggi. (3) Kinerja pengelola dengan nilai rata-rata sebesar 3,85 berada pada tingkat kategori tinggi. (4) Pengaruh positif antara Kepuasan kerja terhadap kinerja pengelola perpustakaan yaitu dengan nilai t hitung sebesar 4,348 lebih besar dari t tabel sebesar 2,0003. (5) Pengaruh positif antara Motivasi kerja terhadap kinerja pengelola yaitu dengan nilai t hitung sebesar 5,784 lebih besar dari t tabel sebesar 2,0003. (6) Secara bersamaan antara Kepuasan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pengelola perpustakaan dengan hasil analisis regresi berganda diketahui nilai F-hitung sebesar 146,992. Adapun nilai F-tabel pada degree of freedom (df), n-k-1 (63-2-1=60) adalah sebesar 3,15. Jika kedua nilai ini dibandingkan maka nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel (146,992 > 3,15) sehingga H₁ diterima. Sedangkan dengan koefisien determinasi atau Adjusted R Square sebesar 0,825 atau 82,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang diteliti yaitu Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pengelola Perpustakaan sebesar 82,5%, sedangkan sisanya 17,5% dipengaruhi variabel yang tidak diteliti (variabel pengganggu).

Rekomendasi dari penelitian ini, untuk meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja terhadap kinerja, pihak perpustakaan diharapkan memberikan pelatihan kepada pengelola sebagai bekal mereka nantinya dan selalu meningkatkan kesejahteraan pengelola perpustakaan. Selain itu, perlu adanya pemberian penghargaan berupa *reward* kepada pengelola perpustakaan sebagai motivasi berkala serta mampu memfasilitasi pengelola untuk mempererat hubungan sesama rekan kerja baik pengelola perpustakaan dan pegawai tetap dengan menciptakan lingkungan kerja yang relatif lebih nyaman, mengembangkan keterampilan dan kemampuan agar mampu meningkatkan kinerja yang berkualitas dan menguntungkan bagi perpustakaan.

Keyword ; Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Pengelola Perpustakaan

ABSTRACT

Nurul Setyawati Handayani (1520011058) "The Influence of sSatisfaction and Motivation on the Performance of Library Management at the Library Service Center of BPAD Daerah Istimewa Yogyakarta" Master Thesis, Post Graduate Program of Sunan Kalijaga, 2015.

This study aims to find out how the level of job satisfaction, work motivation, and performance of library managers; and the effect of satisfaction with performance, motivation and performance; as well as the influence of satisfaction and work motivation together on the performance of library managers. This research is a quantitative research. The sample selection in this study with tecnic Nonprobability Sampling is saturated / census that is all library managers which amounted to 63 people. The instrument of data collection is a set of questionnaires using Likert scale. Data analysis is done by some process that is Classical Assumption with 4 test; Multiple Linear Regression Equation; Partial Test (t test); Simultaneous Test (Test F); Coefficient of Determination (R2).

The results concluded that: (1) Job satisfaction is at a high category level with an average value of 3.74. (2) Work motivation is at the high category level with an average value of 3.91. (3) The performance of managers is at a high category level with an average grade of 3.85. (4) Positive influence between job satisfaction on the performance of library managers with count equal to 4,348 bigger than t table equal to 2.0003. (5) Positive influence between work motivation on the performance of managers that is with significance value on Work Motivation of 0.000 less than alpha 5% (0,05) or t value equal to 5,784 bigger than t table equal to 2.0003. (6) Simultaneously between job satisfaction and work motivation has a positive and significant influence on the performance of library managers that is with the results of multiple regression analysis known F-count value of 146.992. The F-table value at the degree of freedom (df) of n-k-1 (63-2-1 = 60) is 3.15. If these two values are compared then the F-count value is greater than F-table (146,992 > 3.15) so that H1 is accepted. And based on the t-count value is known that df value of n-k-1 (63-2-1 = 60) obtained t-table value of 2.0003. While the coefficient of determination or Adjusted R Square of 0.825 or 82.5%. This shows that the variables studied are Job Satisfaction and Work Motivation give influence to the Library Management Performance of 82.5%, while the remaining 17.5% influenced by unobserved variables (variable bullies).

Recommendation of this research, to improve job satisfaction and motivation to performance, the library is expected to provide training to the manager as their stock later and always improve the welfare of library managers. In addition, the need for awards in the form of rewards to the library manager as a regular motivation that will be able to make quality performance. And able to facilitate the manager in strengthening the relationships between colleagues both library managers with permanent employees, creating a relatively more comfortable working environment, develop skills and capabilities for managers to further improve its performance and profitable for the library

Keyword; Job Satisfaction, Work Motivation, and Library Management Performance

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Pada kesempatan ini penyusun menghanturkan puji syukur kepada Allah SWT, Tuhan semesta alam yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penyusun dalam mengarungi proses pembelajaran dalam dunia akademik. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa kita dari alam kegelapan menuju alam yang terang benderang dan penuh dengan ilmu pengetahuan untuk mewujudkan kebahagiaan bagi umat manusia di dunia dan akhirat.

Penulisan tesis ini memuat tentang “ **PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PENGELOLA PERPUSTAKAAN DI BALAI LAYANAN PERPUSTAKAAN (GRAHATAMA PUSTAKA) DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**”.

Peneliti menyadari bahwa proses penulisan tesis ini, tidak terlepas dari bantuan, bimbingan dan motivasi. Semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi penulis, Balai Layanan Perpustakaan BPAD DIY, serta untuk kepentingan urusan Ilmu Perpustakaan dan Informasi Universitas Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Atas segala bantuannya penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Drs. H.Yudian Wahyudi, Ph.D., Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang secara administrasi kepegawaian telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan studi lanjut pada jenjang magister di

Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga, Konsentraasi Ilmu Perpustakaan dan Informasi.

2. Bapak Prof. Noorhaidi, MA.,M.Phil.,Ph.D., Direktur Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk dapat mengikuti pendidikan program agister di kampus tercinta ini.
3. Ibu Rof'ah, S.Ag.,MSW.,MA.,Ph.D., selaku Ketua Program Studi *Interdisciplinary Islamic Studies*. Yang telah membantu penulis dengan menyediakan fasilitas kuliah, sehingga seluruh proses perkuliahan di jenjang magister dapat berjalan lancar.
4. Ibu Dr. Hj.Sri Rohyanti Zulaikha, S.Ag.,SIP.,M.Si., selaku dosen pembimbing sekaligus penguji 1 yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis, di sela-sela kesibukannya mengajar.
5. Bapak Dr.Anis Masruri, S.Ag.,M.Si., selaku dosen penguji 2 yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis, di sela-sela kesibukannya mengajar.
6. Bapak Dr. Munirul Ikhwan,Lc.,MA., selaku Ketua Sidang yang telah memberikan arahan dan masukan kepada penulis, di sela-sela kesibukannya mengajar.
7. Seluruh Guru Besar dan Dosen Konsentrasi Ilmu Perpustakaan dan Informasi program Studi *Interdisciplinary Islamic Studies* yang telah menularkan ilmu dan telah memberikan pengetahuan dan pengalamannya

kepada penulis dalam rangka pencerahan intelektual bagi para mahasiswa.

8. Bapak Sujatno beserta staff administrasi yang telah banyak membantu penulis dalam hal administrasi.
9. Kepala Perpustakaan dan Seluruh Staff di Balai layanan Perpustakaan BPAD DIY yang telah memberikan izin dan perkenanya bagi penulis untuk melakukan penelitian di perpustakaan BPAD.
10. Para Pengelola Perpustakaan, Perpustakaan Balai Layanan Perpustakaan BPAD DIY yang sangat banyak berkontribusi bagi penulis, utamanya dalam membantu mengisi data penelitian.
11. Hanifiyah (Ibunda), Drs. Mulyani (Ayahanda), Moh. Azqiya' Handani (Adik tercinta) dan seseorang yang tak bisa disebutkan yang telah menjadi kekuatan dan demi kekuatan menjadi kerinduan diatas sengitnya hidup, dan do'a selama ini yang membuat penulis yakin untuk terus menyelesaikan tugas akhir ini.
12. Segenap Keluarga Besar di PP.Al Luqmaniyyah Yogyakarta, terkhusus KH. Na'imul Wa'in dan Ibu Nyai Hj. Siti Chamnah sekeluarga, yang telah membimbing dan memotivasi penulis. Serta teman-teman Tahtim Bukhori seperjuangan di PP. Al-Luqmaniyyah yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
13. Keluarga Kamar 2 adek-adekku alfi, sofya, ella, nur, indah, arin, dwi, devi, hida, fafa, aisyah, nuna, wafi, dan lutfi terimakasih atas keceriaan dan

kebersamaan kalian di kamar 2. Dan tak lupa terimakasih atas motivasinya.

14. Sahabat MIP Non Reg B 2015, terimakasih atas kebersamaan dan motivasi selama ini, dan sukses selalu kawan.
15. Keluarga besar MTs-MA Al Ma'had Annur Ngrukem Bantul, terimakasih yang selalu memberikan motivasi serta ilmu tambahan dan pengalaman kepada penulis.
16. Keluarga Pengurus ATPUSI DIY, Pengurus ATPUSI Kab. Bantul, ATPUSI Kec. Sewon, terimakasih yang selalu memberikan motivasi serta ilmu tambahan kepada penulis.
17. Semua pihak yang telah ikut berjasa membantu dalam penyusunan tesis ini yang tidak mungkin penulis menyebutkan satu per satu.

Atas segala keikhlasan dan jasa baiknya, penyusun menghaturkan banyak terimakasih. Semoga bantuan, bimbingan, koreksi dan do'a yang diberikan menjadi amal sholeh dan mendapat balasan dari Allah SWT.

Penulis sangat menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna, masih banyak terdapat kekurangan yang harus diperbaiki. Untuk itu, saran dan masukan yang membangun dari berbagai pihak sangat diharapkan. Penulis berharap semoga Tesis ini bermanfaat dan memberikan kontribusi keilmuan di dunia Ilmu Perpustakaan.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
PERSETUJUAN TIM PENGUJI TESIS.....	v
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian.....	11
1. Tujuan Penelitian.....	11
2. Kegunaan Penelitian.....	12
D. Kajian Pustaka.....	13
E. Kerangka Teori	17
1. Kepuasan Kerja.....	17
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	17
b. Penyebab Kepuasan Kerja	19
c. Manfaat Kepuasan Kerja.....	20
d. Indikator Kepuasan Kerja	21
2. Motivasi Kerja.....	24
a. Pengertian Motivasi	24

b. Jenis-Jenis Motivasi.....	26
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	28
d. Indikator Motivasi.....	29
3. Kinerja.....	30
a. Pengertian Kinerja.....	30
b. Evaluasi kerja.....	32
c. Tujuan dan Fungsi Evaluasi Kinerja.....	35
d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	36
e. Unsur-unsur Penilaian Kinerja.....	38
4. Pengelola Perpustakaan.....	42
F. Kerangka Pemikiran.....	46
G. Hipotesis.....	48
H. Metode Penelitian.....	48
1. Jenis Penelitian dan Sumber Data.....	48
2. Sumber Data.....	49
3. Tempat dan Waktu Penelitian.....	51
4. Variabel Penelitian.....	51
5. Definisi Operasional Variabel.....	52
6. Teknik Pengumpulan Data.....	54
a. Uji Validitas.....	60
b. Uji Reliabilitas.....	62
7. Teknik Analisis Data.....	63
I. Sistematika Pembahasan.....	67
 BAB II GAMBARAN UMUM PERPUSTAKAAN BPAD DIY	
A. Sejarah Perpustakaan.....	68

1. Sejarah Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Provinsi DIY	66
B. Visi dan Misi Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Provinsi DIY	77
1. Visi	77
2. Misi.....	77
C. Tujuan dan Fungsi Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Provinsi DIY	78
D. Struktur Organisasi Perpustakaan	78
E. Gedung atau Ruangan.....	80
F. Sumber Dana.....	80
E. Koleksi Perpustakaan.....	81
F. Layanan Perpustakaan.....	83
G.Tata Tertib.....	93

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. HASIL PENELITIAN	94
A. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Kuesioner	94
1. Uji Validitas.....	95
2. Uji Reliabilitas.....	97
B. Deskripsi Variabel Penelitian	98
1. Analisis Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja	99
2. Analisis Deskripsi Motivasi kerja	101
3. Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Pengelola Perpustakaan.....	102
C. Analisis Data.....	104
1. Asumsi Klasik	104
a. Uji Normalitas	104
b. Uji Multikolinieritas	106
c. Uji Heteroskedastisitas.....	107

d. Uji Autokorelasi.....	108
2. Persamaan Regresi Linier Berganda	109
3. Uji Hipotesis atau Uji Secara Parsial (Uji t).....	111
4. Uji Kecocokan Model atau Uji Secara Simultan (Uji F).....	113
5. Koefisien Determinasi (R ²).....	114
2. PEMBAHASAN.....	115
BAB IV PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	119
B. Rekomendasi	121
DAFTAR PUSTAKA	125
LAMPIRAN-LAMPIRAN	130
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	158

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Daftar Kalifikasi Pendidikan Pengelola Perpustakaan Di Balai Layanan Perpustakaan BPAD DIY 2017.....	9
Tabel 2. Perbandingan Penelitian Terdahulu	16
Tabel 3. Data Pengelola Perpustakaan Di Balai Layanan Perpustakaan BPAD DIY	48
Tabel 4. Definisi Operasional Variabel.....	50
Tabel 5. Kisi-Kisi Indikator Variabel Kepuasan Kerja (X1)	54
Tabel 6. Kisi-Kisi Indikator Variabel Motivasi Kerja (X2).....	55
Tabel 7. Kisi-Kisi Indikator Variabel Kinerja Pustakawan (Y).....	56
Tabel 8. Layanan Sirkulasi.....	57
Tabel 9. Variabel – Variabel Penelitian	94
Tabel 10. Uji Validitas	95
Tabel 11. Uji Reliabilitas	97
Tabel 12 Statistik Deskripsi Data Penelitian.....	98
Tabel 13. Kriteria Pembobotan	99
Tabel 14. Pernyataan Responden Mengenai Kepuasan Kerja	100
Tabel 15. Pernyataan Responden Mengenai Motivasi Kerja.....	101
Tabel 16. Pernyataan Responden Mengenai Kinerja Pengelola Perpustakaan	103
Tabel 17. Hasil Uji Normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov	105
Tabel 18. Hasil Uji Multikolinieritas	106
Tabel 19. Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Uji Gletser.....	108
Tabel 20. Hasil Uji Autokorelasi	109
Tabel 21. Persamaan Regresi Linier	111
Tabel 22. Hasil Uji Koefisien Parameter	113

Tabel 23. Hasil Uji Kecocokan Model atau Uji Secara Simultan (Uji F)..... 113
Tabel 24. Hasil Uji Koefisien Determinasi..... 114



DAFTAR BAGAN

Bagan 1. Kerangka Pemikiran hubungan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja.....	46
Bagan 2. Struktur Organisasi BPAD DIY	77
Bagan 3. Struktur Organisasi Balai Layanan Perpustakaan BPAD DIY.	77



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	129
Lampiran 2 Rekapitulasi Kuesioner.....	135
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas Variabel	142
Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas	154
Lampiran 5 Nilai Statistic Deskriptif.....	156
Lampiran 6 Analisis Deskripsi Variabel Per Item	156
Lampiran 7 Frekuensi Variabel Kepuasan kerja.....	157
Lampiran 8 Frekuensi Variabel Motivasi kerja	162
Lampiran 9 Frekuensi Variabel Kinerja.....	166
Lampiran 10 Uji Normalitas	169
Lampiran 11 Uji Multikolinieritas.....	170
Lampiran 12 Uji Heteroskedastisitas	170
Lampiran 13 Uji Autokorelasi	171
Lampiran 14 Hasil Uji t.....	171
Lampiran 15 Hasil Uji F	171
Lampiran 16 Hasil Koefisien Deteminasi.....	171
Lampiran 12 Surat Kesediaan Menjadi Pembimbing	154
Lampiran 13 Permohonan Izin Penelitian.....	155
Lampiran 14 Surat Lembaran Disposisi Izin Penelitian	156
Lampiran 15 Daftar Riwayat Hidup.....	157

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perpustakaan semakin hari semakin dihadapkan pada tingkat persaingan yang semakin tinggi. Kondisi tersebut mengharuskan perpustakaan melakukan peningkatan pelayanan yang maksimal terhadap masyarakat. Perpustakaan adalah organisasi yang memiliki peran, tugas dan fungsi mengelola, menyajikan dan memberdayakan informasi agar dapat digunakan oleh pemustaka secara efektif dan efisien. Perpustakaan terdiri dari beberapa jenis, salah satunya adalah perpustakaan umum yang merupakan perpustakaan milik pemerintah daerah dan dikelola pemerintah daerah yang bersangkutan. Sumber dana perpustakaan diselenggarakan oleh dana umum yang berasal dari masyarakat seperti pajak dan retribusi yang dikelola pemerintah, yang kemudian dikembalikan kepada masyarakat dalam bentuk layanan. Jasa yang diberikan ke masyarakat pada hakekatnya bersifat cuma-cuma.¹

Sebagai organisasi yang bergerak di bidang jasa informasi, layanan perpustakaan tentunya menjadi kegiatan yang utama. Layanan tersebut merupakan kegiatan yang berhubung langsung dengan masyarakat dan sekaligus merupakan barometer keberhasilan penyelenggaraan perpustakaan.² Perpustakaan sebagai lembaga yang memberikan layanan jasa informasi harus dapat membangun citra yang baik, yang harus dibuktikan dengan fakta dan kinerja. Dalam membangun

¹ Sulistyono-Basuki, *Pengantar Ilmu Perpustakaan* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1993), 46.

² Sutarno NS, *Manajemen Perpustakaan: Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Sagung Seto, 2006), 90-91.

sebuah citra yang baik dan kepercayaan itu membutuhkan waktu, proses, dan kerja keras yang tidak kenal lelah.³ Oleh karena itu, perpustakaan yang baik seharusnya terbuka dalam melayani kebutuhan seluruh lapisan masyarakat terhadap informasi yang diperlukannya, dengan begitu masyarakat akan mencari ke perpustakaan sebagai tujuannya.

Dalam paradigma baru, keberhasilan sebuah perpustakaan pada dasarnya tidak dapat dipisahkan oleh pengelola perpustakaan, bahwa pengelola perpustakaan merupakan salah satu komponen penting yang sangat diperlukan untuk memberikan pelayanan (jasa) kepada masyarakat sampai pengelola perpustakaan mampu memberikan kepuasan terhadap masyarakat yang dilayani. Hal inilah yang mengharuskan pengelola perpustakaan melakukan pelayanan yang ada di perpustakaan lebih meningkat sesuai dengan kebutuhan/ keperluan yang dilayani, selain itu teknologi yang dipergunakan pun juga semakin meningkat mulai dari manual menjadi digital, dan paling tidak para pengelola perpustakaan harus mampu mentransfer apa yang diperlukan di saat ini.⁴ Dalam UU tentang perpustakaan No. 43 tahun 2007 dijelaskan bahwa tenaga perpustakaan terdiri dari pustakawan dan tenaga teknis perpustakaan. Pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan. Sedangkan tenaga teknis perpustakaan adalah tenaga non pustakawan yang secara teknis mendukung pelaksanaan fungsi perpustakaan. Tugas yang wajib dilakukan oleh setiap pustakawan ialah: (1)

³ Wiji Suwarno, *Ilmu Perpustakaan & kode etik perpustakaan* (Jakarta: Ar-Ruzz Media, 2010), 55.

⁴ *Ibid.*, 88.

memberikan layanan prima terhadap pemustaka; (2) menciptakan suasana perpustakaan yang kondusif, dan (3) memberikan keteladanan dan menjaga nama baik lembaga dan kedudukannya sesuai tugas dan tanggung jawabnya.⁵ Selain itu, Mount dan Massoud (1999) menjelaskan bahwa ada minimal 3 (Tiga) kriteria yang harus dimiliki pustakawan, yaitu: (a) *Personal traits*, yaitu memiliki sifat dan kepribadian yang baik, (b) *Education*, yaitu pendidikan yang baik, dan (c) *Experiences*, Pengalaman yang cukup. Sedangkan Lynn menyatakan *Librarianships “A Passion delivers esoteric services based on esoteric knowledge systematically formulated and applied to the needs of client”*. Bahwasanya suatu profesi menyajikan pelayanan yang hanya dilakukan oleh orang tertentu yang secara sistematis diformulakan dan diterapkan untuk memenuhi keutuhan para pelanggannya.⁶

Hubungan antara sumber daya manusia merupakan unsur yang terpenting dalam sebuah organisasi. Pemeliharaan hubungan yang terus menerus dan serasi dengan para karyawan dalam setiap organisasi menjadi sebuah keharusan. Salah satu aspek berperilaku organisasional adalah perihal yang menyangkut motivasi dan kepuasan kerja.⁷ Kepuasan merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersikap positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja akan berjalan dalam suatu kelompok kerja atau organisasi pada akhirnya akan digambarkan sebagai tingkat produktivitas (*productivity*) kerja karyawan, tingkat

⁵ Republik Indonesia, *Undang-Undang RI No.43 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan* (Jakarta: Perpustakaan Nasional RI, 2007).

⁶ Testiani Makmur, *Budaya Kerja Pustakawan di Era Glibalisasi: Perspektif Organisasi, Relasi dan individu* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015), 8.

⁷ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), 286.

kehadiran/ absen, serta keluar dan masuk karyawan yang tinggi (*turn over rates*) dalam suatu kelompok kerja atau organisasi.⁸ Kepuasan kerja dapat diukur berlandaskan interaksi yang dibutuhkan antara atasan dan bawahan. Sebuah aturan dan kebijakan sudah menguraikan sebuah standar *performa* yang harus dipenuhi setiap karyawan, dengan kondisi minimum pekerjaan yang ideal. Dengan begitu, apabila aturan terpenuhi maka sebuah kepuasan kerja cenderung akan terpenuhi dan begitu sebaliknya. Selain itu, faktor lain yang harus diperhatikan adalah motivasi bekerja, karena motivasi juga menjadi salah satu pendorong dalam upaya bersama meraih tujuan perpustakaan yang lebih baik.

Motivasi kerja yang tinggi seharusnya dimiliki oleh setiap pengelola perpustakaan. Motivasi kerja akan menjadi pengaruh besar dalam mendorong pengelola perpustakaan untuk terus bekerja dan memberikan yang terbaik untuk instansi/ perpustakaan. Motivasi kerja akan mendorong tumbuhnya semangat kerja yang maksimal. Hasil maksimal akan menjadi bagian dari pencapaian perpustakaan. Motivasi kerja merupakan aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.⁹ Untuk memahami lebih dalam definisi motivasi ada baiknya melihat beberapa pendapat para ahli. Menurut Robert Heller dalam bukunya manajemen kinerja, yang menyatakan bahwa motivasi kerja adalah keinginan untuk bertindak. Motivasi juga harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Atasan harus bisa memiliki

⁸ Manahan P. Tampubolon, *Perilaku Keorganisasian (Organization Behaviour)* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2012), 39.

⁹ Irham Fahmi, *Perilaku Organisasi : Teori, Aplikasi, Dan Kasus* (Bandung: Cv. Alfabeta, 2014), 107.

cara bagaimana menyelaraskan motivasi bawahan yang sesuai dengan kebutuhan dan keinginannya.¹⁰ Berdasarkan definisi dari para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan atau keinginan untuk melakukan sesuatu yang diarahkan pada perilaku yang melibatkan diri dengan pekerjaan. Motivasi kerja juga dapat berpengaruh terhadap komitmen seseorang dalam bekerja.

Pelayanan perpustakaan akan masuk kriteria baik dan unggul jika ditangani oleh SDM profesional yaitu pustakawan. SDM profesional yang memiliki motivasi kerja tinggi akan memunculkan budaya kerja harmonis. Sehingga sasaran mutu layanan perpustakaan akan tercapai. Hal ini perlunya pembinaan dan pengembangan karyawan baru ataupun lama dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan karyawan.¹¹ Karena itu perlu dilakukan penelitian atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan atau disebut dengan penelitian kinerja atau penilaian prestasi kinerja. Dalam kinerja atau prestasi merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Bahkan pada umumnya kinerja seseorang pegawai dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan pengalaman dan kesanggupan, sikap dan motivasi kerja pegawai yang bersangkutan.¹²

Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki Perpustakaan Umum Daerah yang bernama Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah (BPAD). Perpustakaan ini memiliki unit layanan diantaranya yaitu Balai Layanan Perpustakaan BPAD DIY

¹⁰ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 378.

¹¹ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Rajawali Press, 2010), 547.

¹² Richard M. Steers and Lyman W. Porter. *Motivation and Work Behaviour* (New York: McGraw-Hill, 1979), 304.

Jalan Janti (Grahatama Pustaka), pojok baca, RBM (Rumah Baca Modern), dan unit malioboro yang bergerak dalam bidang pelayanan publik yang dirancang untuk mengakomodir fungsi perpustakaan sebagai institusi yang mampu memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, pelestarian, informasi, dan rekreasi bagi masyarakat luas. Diantara beberapa unit yang ada di BPAD DIY, Salah satu unit yang mengalami peningkatan dari tahun ke tahun yaitu Balai Layanan Perpustakaan BPAD DIY (Grahatama Pustaka) di jalan janti yang memiliki fasilitas yang beragam. Hal ini menjadi salah satu perpustakaan terbesar di Jawa Tengah dan DIY. Perpustakaan ini mempunyai bangunan/ gedung yang memiliki perpaduan konsep modern dan tradisional. Kemegahan berbagai fasilitas yang mengakomodir kebutuhan bagi semua lapisan masyarakat meliputi anak, remaja, dewasa, orang tua maupun masyarakat dengan kebutuhan khusus, sehingga masyarakat akan merasakan kemudahan dan kenyamanan. Balai Layanan Perpustakaan BPAD DIY (Grahatama Pustaka) terdiri dari 3 lantai dengan berbagai unit layanan serta memiliki koleksi diantaranya koleksi umum, buku digital dan koleksi langka (naskah kuno). Selain itu, Kepala Balai Layanan Perpustakaan BPAD DIY (Grahatama Pustaka), Ibu Monika Nurastiani juga menuturkan bahwasanya perpustakaan ini akan menjadi suatu wahana rekreasi dan belajar yang dilengkapi dengan berbagai fasilitas yang mendukung.¹³ Melalui data yang tercatat dalam aplikasi perpustakaan menunjukkan bahwa rata-rata kunjungan masyarakat ke Balai Layanan Perpustakaan BPAD DIY (Grahatama Pustaka) terlihat bahwa yang memanfaatkan perpustakaan dalam setiap harinya

¹³ Diakses melalui <http://www.kolomedu.com/2015/12/grahatama-pustaka-gedung-perpustakaan.html>

mencapai 800 pemustaka bahkan beberapa waktu mencapai angka 1000 pemustaka per hari.¹⁴ Banyaknya pengunjung dan fasilitas layanan perpustakaan membuat Balai Layanan Perpustakaan BPAD DIY (Grahatama Pustaka) kekurangan SDM pelayanannya. Dalam mengatasi permasalahan tersebut, Balai Layanan Perpustakaan BPAD DIY melakukan perekrutan. Perekrutan pengelola perpustakaan di Balai Layanan Perpustakaan BPAD DIY (Grahatama Pustaka) ini dilakukan setahun sekali dan dibuka untuk lulusan ilmu perpustakaan dan informasi, serta jurusan lain-lain. Perekrutan dilakukan dengan sistem jasa lelang terbuka yaitu antara BPAD DIY dengan pihak ketiga sebagai penyalur ketenagakerjaan pegawai melalui ULP (Unit Layanan Pengadaan) provinsi DIY.¹⁵ Pengelola perpustakaan ditugaskan pada bagian pelayanan yang ada di balai layanan perpustakaan BPAD DIY, yang mana tugasnya secara langsung adalah melayani masyarakat dalam memanfaatkan perpustakaan.

Di Balai Layanan Perpustakaan BPAD DIY mengalami peningkatan pada tahun 2016 sebagai awal launcingnya gedung Grahatama Pustaka DIY mengenai jumlah SDM, jumlahnya kurang lebih sebanyak 59 pengelola yang diterima dari 200 pendaftar sebagai tenaga non tetap. Hingga saat ini tahun 2017 pengelola perpustakaan bagian layanan meningkat menjadi 93 pengelola. Namun pengelola yang ada di layanan grahatama sendiri terdiri dari 63 pengelola selainnya berada di lapangan dan pojok baca. Hal inilah yang menjadikan BPAD DIY khususnya di Balai Layanan Perpustakaan BPAD DIY mempunyai kesan praktis untuk jurusan

¹⁴ Wiwik Tarmuni, "Grahatama Pustaka: Harapan dan Tantangan," Buletin Sangkakala: *Menyuarakan Pembaharuan dan Kemajuan*, Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah DIY., Edisi Ke-18 Tahun 2016, 39.

¹⁵ Wawancara dengan Bapak Kukuh (KA TU Perpustakaan Grahatama Pustaka DIY), dilaksanakan 16 Februari 2013 pukul 15.00 WIB.

perpustakaan dan jurusan lain untuk bisa bekerja di instansi tersebut. Pengelola perpustakaan yang bekerja di sana mendapatkan gaji standar UMK serta jaminan kesehatan, dan sistem pola kerja menggunakan shift dengan jumlah dan keramaian yang berbeda-beda di setiap unit layanan. Akan tetapi masih ada sebagian pengelola perpustakaan yang mengeluh mengenai masalah kesejateraan mereka dan kurangnya fasilitas bagi pengelola yang ada di perpustakaan, semisal pelatihan, pemberian penghargaan (*reward*) serta motivasi berakala.¹⁶

Berkaitan dengan visi yang terdokumentasikan pada rencana Strategik (Renstra) Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah DIY tahun 2012-2017 yaitu “Terwujudnya masyarakat pembelajar yang berkarakter dan berbudaya”, sehingga setiap pengelola perpustakaan harus bertanggungjawab untuk memberikan pengetahuan tentang layanan perpustakaan. Secara umum ada 3 tahapan yang harus dilakukan pengelola perpustakaan agar fungsi perpustakaan dapat secara optimal dimanfaatkan masyarakat yaitu pertama, tahapan minimal/ dasar mengenai informasi dan pemahaman mengenai tata cara pemanfaatan layanan perpustakaan; kedua, tahapan optimal mengenai tugas/ pengelola untuk memberikan layanan perpustakaan dengan membantu pengunjung mencari, menemukan, memilih dan menggunakan informasi yang berkaitan dengan bahan pustaka; ketiga, tahapan ideal mengenai mampu memfasilitasi plikasi informasi dan pengetahuan yang dapat melalui bahan perpustakaan yang merupakan keterampilan operasional. Hal inilah yang menandakan pengelola perpustakaan

¹⁶ Wawancara dengan pengelola perpustakaan di Perpustakaan Grahatama Pustaka DIY, dilaksanakan 21 Juni 2017 pukul 10.00 WIB

harus mempunyai sebuah motivasi dan kepuasan kerja dalam dirinya ketika bekerja di Balai Layanan Perpustakaan BPAD DIY (Grahatama Pustaka), sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerja pengelola perpustakaan dalam melayani masyarakat sebagai pengguna.¹⁷

Proses pengelola perpustakaan dalam menjalankan tugasnya dengan baik yaitu memberikan pelayanan di berbagai layanan yang ada dengan SOP (*Standar Operational Prosedure*) yang sudah dibuat instansi dalam memberikan pelayanan serta fungsinya agar dapat berjalan dengan baik sesuai dengan apa yang direncanakan. Mengenai kualifikasi pendidikan yang ada dalam perekrutan pengelola perpustakaan BPAD DIY bisa dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1.
Daftar Klasifikasi Pendidikan Pengelola Perpustakaan
Di Balai Layanan Perpustakaan BPAD DIY 2017

No	Kuaifikasi Pendidikan	Jumlah
1	S1 Perpustakaan	30
2	D3 Perpustakaan	21
3	S1 Teknologi Informasi	3
4	D3Teknologi Informasi	3
5	SMA Teknologi Informasi	2
6	SMK Perkantoran	25
7	SMK Mesin	3
8	SIM B (SMA)	3
9	SIM C (SMA)	3
JUMLAH		93

Sumber: Kabid Layanan Informasi BPAD DIY Tahun 2017

Dari penjelasan diatas, penulis tertarik melakukan penelitian di Balai Layanan Perpustakaan BPAD DIY (Grahatama Pustaka) karena terdapat permasalahan yang perlu diketahui, yaitu tentang kondisi yang dialami oleh

¹⁷ Wawancara dengan Bapak Wahyudi (Bagian pusat Layanan Informasi BPAD DIY) dilaksanakan 30 Maret 2017 pukul 13.00 WIB

pengelola perpustakaan di Balai Layanan Perpustakaan BPAD DIY (Grahatama Pustaka), adanya kurang puasnya yang diberikan perpustakaan kepada pengelola perpustakaan dalam peningkatan kesejahteraan yang sesuai dengan beban kerja, sehingga apakah pengelola perpustakaan merasa puas pada bagiannya atau bidang kerja yang sama untuk rentang waktu yang cukup lama. Hal ini pengelola perpustakaan rentan sekali mengalami kejenuhan akibat pekerjaan yang monoton yang dijalani. Serta Pengelola perpustakaan itu sendiri tidak bisa berharap lebih untuk menjadi pegawai tetap yang ada di instansi tersebut. Sehingga hal inilah yang akan menjadikan sebuah permasalahan pengaruh dari kepuasan kerja dan motivasi kerja yang ada pada pengelola perpustakaan terhadap kinerjanya. Berdasarkan penjelasan yang ada, peneliti ingin meneliti bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pengelola perpustakaan, dengan mengambil kasus pada pengelola perpustakaan di Balai Layanan Perpustakaan BPAD DIY (Grahatama Pustaka). Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi kerangka pijakan serta evaluasi rutin untuk memotivasi pengelola perpustakaan dalam bekerja, sehingga nantinya dapat memberikan pelayanan prima kepada pemustaka di Balai Layanan Perpustakaan BPAD DIY (Grahatama Pustaka).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat kepuasan kerja pengelola perpustakaan di Balai Layanan Perpustakaan BPAD DIY (Grahatama Pustaka)?
2. Bagaimana tingkat motivasi kerja pengelola perpustakaan di Balai Layanan Perpustakaan BPAD DIY (Grahatama Pustaka)?
3. Bagaimana tingkat kinerja kerja pengelola perpustakaan di Balai Layanan Perpustakaan BPAD DIY (Grahatama Pustaka)?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pengelola perpustakaan di Balai Layanan Perpustakaan BPAD DIY (Grahatama Pustaka)?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pengelola perpustakaan di Balai Layanan Perpustakaan BPAD DIY (Grahatama Pustaka)?
6. Bagaimana pengaruh kepuasan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pengelola perpustakaan di Balai Layanan Perpustakaan BPAD DIY (Grahatama Pustaka)?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dari penelitian yang akan dilakukan adalah untuk mengetahui:

- a) Tingkat kepuasan kerja pengelola perpustakaan di Balai Layanan Perpustakaan BPAD DIY (Grahatama Pustaka).

- b) Tingkat motivasi kerja pengelola perpustakaan di Balai Layanan Perpustakaan BPAD DIY (Grahatama Pustaka).
- c) Tingkat kinerja kerja pengelola perpustakaan di Balai Layanan Perpustakaan BPAD DIY (Grahatama Pustaka).
- d) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pengelola perpustakaan di Balai Layanan Perpustakaan BPAD DIY (Grahatama Pustaka).
- e) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pengelola perpustakaan di Balai Layanan Perpustakaan BPAD DIY (Grahatama Pustaka).
- f) Pengaruh kepuasan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pengelola perpustakaan di Balai Layanan Perpustakaan BPAD DIY (Grahatama Pustaka).

2. Kegunaan Penelitian

Dengan tujuan penelitian diatas, penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan sebagai berikut:

- a) Secara akademik dapat memperkaya dan mengembangkan ilmu pengetahuan, terutama dalam manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan kepuasan dan motivasi kerja terhadap kinerja pengelola perpustakaan di Balai Layanan Perpustakaan BPAD DIY (Grahatama Pustaka).
- b) Secara praktis, penelitian ini diharapkan berguna bagi lembaga di Balai Layanan Perpustakaan BPAD DIY (Grahatama Pustaka) untuk mengetahui kepuasan dan motivasi kerja terhadap kinerja pengelola perpustakaan dalam rangka meningkatkan kualitas layanan kepada pengguna

perpustakaan sehingga nantinya dapat dijadikan sebuah pedoman bagi pimpinan perpustakaan untuk meningkatkan mutu layanan dari pengelola perpustakaan

- c) Bagi kepentingan ilmiah diharapkan bisa menambah khasanah Ilmu Perpustakaan bagi pustakawan khususnya dalam upaya peningkatan kinerja yang terkait dengan kepuasan dan motivasi kerja pengelola perpustakaan atau bisa disebut THL (Tenaga Harian Lepas).

D. Kajian Pustaka

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan topik ini, penulis akan mengkaji untuk melihat pengaruh kepuasan dan motivasi kerja yang sampai saat ini masih relevan karena penelitian ini masih menjadi topik pembahasan untuk meningkatkan kualitas kerja para pustakawan. Dalam penelitian ini penulis melakukan pengkajian dalam permasalahan di atas akan merujuk kepada peneliti-penelitian terdahulu yang relevan dengan judul di atas, diantaranya:

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Hartono Mahasiswa Pascasarjana Fakultas Ilmu Budaya Universitas Indonesia dalam tesisnya berjudul “*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 motivasi kerja dengan kepuasan pustakawan fungsional, untuk mengetahui bagaimana hubungan sikap terhadap profesi pustakawan dengan kepuasan kerja

pustakawan fungsional Perpustakaan Nasional RI. Hasil penelitian menginformasikan bahwa variabel motivasi kerja dan sikap terhadap pustakawan merupakan dua faktor penting yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pustakawan fungsional. Untuk meningkatkan kepuasan kerja pustakawan fungsional maka harus ditingkatkan pola motivasi kerja dengan cara (1) pemberian imbalan baik materiil maupun non materiil (2) peningkatan disiplin dengan sistem sanksi (3) peningkatan pengawasan. sedangkan untuk meningkatkan sikap terhadap profesi pustakawan dilakukan adanya (1) sosialisasi jabatan fungsional secara intensif (2) Analisis tugas pustakawan fungsional (3) analisis kebutuhan tenaga pustakawan fungsional di perpustakaan.¹⁸

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Arisman Sahat Saputra Siahaan, Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta dalam tesisnya berjudul “*Analisis Perbedaan Motivasi Kerja Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrol (Studi Pada Karyawan Hotel Sahid Raya Yogyakarta)*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) bagaimana motivasi kerja karyawan tetap dan karyawan kontrak, (2) adakah perbedaan secara signifikan motivasi kerja karyawan tetap dan karyawan kontrak yang bekerja di Hotel Sahid Raya Yogyakarta. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (1) telaah/ kajian literatur, (2) penyebaran kuesioner, dan (3) analisis data dengan menggunakan *analisis persentase, analisis rata-rata hitung (arithmetic mean) dan uji t (t-test)*. Ada dua macam temuan yang diperoleh dari hasil penelitian ini

¹⁸ Hartono, *Kepuasan Kerja Perpustakaan : Studi Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Sikap Terhadap Profesi Pustakawan Dengan Kepuasan Kerja Pustakawan Fungsional Di Perpustakaan Nasional RI*, Tesis, (Jakarta: Program Pascasarjana Fakultas Ilmu Pengetahuan Budaya Universitas Indonesia, 2004)

adalah: *Pertama*, motivasi kerja karyawan tetap yang bekerja di Hotel Sahid Raya Yogyakarta adalah tinggi, sedangkan motivasi kerja karyawan kontrak yang bekerja di Hotel Sahid Raya Yogyakarta adalah sedang. *Kedua*, terdapat perbedaan secara signifikan motivasi kerja karyawan tetap dan karyawan kontrak yang bekerja di Hotel Sahid Raya Yogyakarta berdasarkan kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri.¹⁹

Ketiga, penelitian dilakukan oleh Beverly P. Lynch and Jo Ann Verdin dalam jurnalnya berjudul “*Job Satisfaction in Libraries: Relationships of the Work It self, Age, Sex, Occupational Group, Tenure, Supervisory Level, Career Commitment, and Library Department*”. Penelitian ini bertujuan perbedaan dalam kepuasan kerja akan ditemukan di antara perpustakaan unit dan di antara kelompok-kelompok kerja dalam perpustakaan. Hubungan seks, usia, dan masa untuk kepuasan kerja karyawan perpustakaan juga dieksplorasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa studi pustaka lanjut dari *satisfactional* pekerjaan akan lebih berguna untuk profesi jika ditempatkan dalam konteks lingkungan kerja di yang pustakawan menemukan diri mereka. Tiga mazhab menggambarkan lebih dari 3.000 teoritis kajian dan penyelidikan empiris dari banyak faktor yang berhubungan dengan pekerjaan kepuasan.²⁰

¹⁹ Arisman Sahat Saputra, *Analisis Perbedaan Motivasi Kerja Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak (Studi Pada Karyawan Hotel Sahid Raya Yogyakarta)*, Tesis, (Yogyakarta: program Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2010)

²⁰ Beverly P. Lynch dan Jo Ann Verdin, “Job Satisfaction in Libraries: Relationships of the Work Itself, Age, Sex, Occupational Group, Tenure, Supervisory Level, Career Commitment, and Library Department,” *The Library Quarterly: Information, Community, Policy*, Vol. 53, No. 4 (Oct.,1983), pp. 434-447 (Oktober, 1983), <http://www.jstor.org/stable/4307662> (di akses 22 Oktober 2016 pukul 07:47 UTC)

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Juniantara dalam tesisnya berjudul “*Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar.*” Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar. Populasi data yang dikumpulkan dalam penelitian adalah seluruh *account officer* yang berjumlah 130 orang dari 39 koperasi yang dijadikan obyek penelitian. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik *Proportionate Stratified Random Sampling* yaitu teknik ini dipakai bila populasi mempunyai anggota yang tidak homogen dan berstrata secara proposional, untuk menentukan hasilnya menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Implikasi dari penelitian ini adalah teori dua faktor juga memiliki keterbatasan lain yaitu variabel situasional. Herzberg mengasumsikan adanya korelasi antara kepuasan dan produktivitas. Namun penelitian yang dilakukan oleh Herzberg menekankan pada kepuasan dan mengabaikan produktivitas.²¹

²¹ I Wayan Juniantara, *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar*, Tesis, (Denpasar: Program Pascasarjana Universitas Udayana, 2015)

Tabel 2.
Perbandingan Penelitian Terdahulu

Kriteria	Tujuan Penelitian	Rumusan Masalah	Metode Pengumpulan Data	Hasil Penelitian	Saran
Penelitian Pertama (Hartono)	Untuk mengkaji hubungan motivasi kerja dengan kepuasan pustakawan fungsional dan mengkaji hubungan sikap terhadap profesi pustakawan dengan kepuasan kerja pustakawan fungsional Perpustakaan Nasional RI	1) Bagaimana hubungan motivasi kerja dengan kepuasan pustakawan fungsional? 2) Bagaimana hubungan sikap terhadap profesi pustakawan dengan kepuasan kerja pustakawan fungsional Perpustakaan Nasional RI?	Angket, Wawancara	Variabel motivasi kerja dan sikap terhadap profesi pustakawan merupakan dua faktor penting yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pustakawan fungsional.	Untuk meningkatkan motivasi dengan Pemberian imbalan baik materiil maupun non materiil dan meningkatkan disiplin dengan sistem sanksi serta pengawasan. Sedangkan untuk meningkatkan sikap terhadap profesi pustakawan dilakukan Sosialisasi jabatan, Analisis tugas dan Analisis kebutuhan pustakawan fungsional (<i>need analysis</i>) di Perpustakaan Nasional RI.
Penelitian Kedua (Arisman Sahat Saputra Siahaan)	Untuk mengetahui dan menganalisis membedakan motivasi kerja karyawan tetap dan karyawan kontrak di Hotel Sahid Raya Yogyakarta.	1) Bagaimana motivasi kerja karyawan tetap dan karyawan kontrak? 2) Adakah perbedaan secara signifikan motivasi kerja karyawan tetap dan karyawan kontrak yang bekerja di Hotel Sahid Raya Yogyakarta?	Kuesioner,	1) Motivasi kerja karyawan tetap adalah tinggi, sedangkan karyawan kontrak adalah sedang. 2) Terdapat perbedaan secara signifikan berdasarkan kebutuhan fisiologis, akan rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri.	Dapat mengembangkan ataupun dapat memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada karyawan dalam meningkatkan kemampuan, gagasan, dan meningkatkan potensi diri yang dimiliki oleh karyawan kontrak tersebut.
Penelitian Ketiga (Beverly P. Lynch and Jo Ann Verdin)	Perbedaan dalam kepuasan kerja akan ditemukan di antara perpustakaan unit dan di antara kelompok-kelompok kerja dalam perpustakaan. Hubungan seks, usia, dan masa untuk kepuasan kerja karyawan perpustakaan juga dieksplorasi.	Bagaiaman perbedaan dalam kepuasan terjadi antara perpustakaan unit dan di antara kelompok-kelompok kerja dalam perpustakaan?	Angket, Wawancara	<i>Satisfactional</i> pekerjaan akan lebih berguna untuk profesi jika ditempatkan dalam konteks lingkungan kerja di yang pustakawan menemukan diri mereka.	
Penelitian Keempat (I Wayan Juniantara)	Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar	1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan? 2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan? 3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?	Observasi, Wawancara, Kuesioner	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Implikasi dari penelitian ini adalah teori dua faktor juga memiliki keterbatasan lain yaitu variabel situasional.	Untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja koperasi berdasarkan perspektif teori motivasi (Herzberg) yang mengungkap motif individu untuk memperoleh motivator dan <i>hyegine factor</i> perlu dipertimbangkan untuk penelitian selanjutnya..

Berdasarkan kajian pustaka diatas, 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 mengenai pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap kinerja pengelola perpustakaan di Balai Layanan Perpustakaan BPAD DIY (Grahatama Pustaka). Dengan perbedaan status pekerjaan pada subjek yang dikaji yaitu sebagai pengelola perpustakaan tidak tetap, penelitian ini bermaksud untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap kinerja pengelola perpustakaan yang ada di Balai Layanan Perpustakaan BPAD DIY (Grahatama Pustaka).

E. Kerangka Teori

1. Kepuasan Kerja

a) Pengertian Kepuasan Kerja

Sesuai fitrahnya, kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatnya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas. Dapat diartikan bahwa kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan

kebutuhan tersebut.²² Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya.²³

Robbins dalam bukunya wibowo tentang manajemen kerja bahwasanya kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerjaan dan jumlah yang mereka yakni seharusnya mereka terima.²⁴ Selain itu juga dijelaskan bahwa kepuasan kerja pegawai adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pemimpin. Bahwasanya kepuasaan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas dengan pekerjaannya akan memiliki motivasi yang tinggi, 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 kerja.²⁵

Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan menjadi salah satu evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas

²² Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Rajawali Press, 2010), 856.

²³ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior* (Pearson: Boston, 2013), 105.

²⁴ Wibowo, *Manajemen Kerja* (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hlm. 501.

²⁵ Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan implikasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 256.

dalam bekerja.²⁶ Kepuasan kerja juga akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan pemimpin, sehingga seorang pemimpin harus mampu memahami apa yang dilakukan oleh bawahannya. Karena setiap orang yang bekerja mengharapkan untuk memperoleh kepuasan dari tempat kerjanya.

b) Penyebab Kepuasan Kerja

Suatu kegiatan pasti terdapat seseorang yang merasakan ketidakpuasan dalam melakukan kerja. Hal ini perlu diketahui terdapat banyak variabel yang menyebabkan ketidakpuasan seseorang dalam pekerjaannya. Menurut Kritner dan Kinicki (2001: 225) dalam bukunya wibowo terdapat lima faktor penyebab timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:²⁷

- 1) *Need fulfillment* (Pemenuhan Kebutuhan), Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhan.
- 2) *Discrepancies* (Perbedaan), Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan diperoleh individu dari pekerjaan.
- 3) *Value attainment* (Pencapaian Nilai), Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

²⁶ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan...*, 856.

²⁷ Wibowo, *Manajemen Kerja.....*, 504.

- 4) *Equity* (Keadilan), Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlukan di tempat kerja. Bahwasanya hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan.
- 5) *Dispositional/ genetic components* (Komponen Watak/ Genetik), Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik, seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

Kepuasan kerja menjadi sesuatu perasaan yang mendorong atau tidak mendorong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.²⁸ Dalam suatu instansi pekerjaan juga memerlukan sebuah interaksi dari rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, serta memenuhi standar kinerja, hidup dengan suatu kondisi kerja yang sering kurang ideal dan semacamnya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan bukan perilaku. Kepuasan kerja merupakan variabel tergantung utama karena dua alasan yaitu menunjukkan hubungan dengan faktor kinerja dan preservasi nilai yang dipegang banyak peneliti perilaku organisasi.²⁹

c) **Manfaat Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja karyawan perlu diperhatikan oleh setiap pemimpin dalam suatu organisasi, karena kepuasan kerja ini akan memberikan manfaat yang

²⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya Bandung), 117.

²⁹ Wibowo, *Manajemen Kerja....*, 502.

positif bagi kelangsungan organisasi. Menurut Davis dan Newstrom³⁰ 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 merencanakannya, melaksanakan dan membahas hasil survei
- 3) Membaiknya sikap karena survei dijadikan sebagai katup pengaman, penyalur emosi, dan kesempatan untuk mengeluarkan pendapat
- 4) Kebutuhan pelatihan bagi para penyedia perusahaan berdasarkan apa yang dirasakan para pekerja yang diawasi tentang seberapa baik penyedia melakukan tugasnya.
- 5) Data bagi serikat pekerja
- 6) Perencanaan dan pemantauan perubahan terhadap kebijakan perusahaan.

d) Indikator Kepuasan Kerja

Secara teoritis, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya, seperti gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, *locus of control*, pemenuhan harapan penggajian dan efektivitas kerja. Hal ini terdapat faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seseorang

³⁰ Keith Davis dan John W. Newstrom. *Perilaku Dalam Organisasi* [Terjemahan Agus Dharma] (Jakarta: Erlangga, 1994), 257.

karyawan dan biasanya digunakan sebagai indikator kepuasan kerja, diantaranya yaitu:³¹

- 1) Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan.
- 2) Supervisi
- 3) Organisasi dan manajemen
- 4) Kesempatan untuk maju
- 5) Gaji dan keuntungan dalam finansial lainnya seperti adanya intensif
- 6) Rekan kerja
- 7) Kondisi pekerjaan.

Selain itu menurut Robbins dalam Muhammad Zainur Roziqin juga menjelaskan, bahwa ada beberapa faktor yang dijadikan sebagai indikator yang mendorong kepuasan kerja, yaitu:³²

- 1) Kerja yang Secara Mental Menantang

Pekerjaan 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. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan frustrasi dan perasaan

³¹ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.....*, 860.

³² Muhammad Zainur Roziqin, *Kepuasan Kerja* (Malang: Averroes Press, 2010), 73-74.

gagal. Pada kondisi ini merupakan 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 mempunyai kesamaan arti, dan segaris dengan harapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan, kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan.

3) Kondisi Kerja yang Mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja yang baik untuk menyamankan 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

Kecocokan yang tinggi antara kepribadian seseorang karyawan dan pekerjaan akan menghasilkan seseorang 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.

2. Motivasi Kerja

a) Pengertian Motivasi

Istilah motivasi berasal dari istilah latin *movere*, yang berarti “pindah”. Dalam konteks sekarang motivasi adalah proses-proses memusatkan, mengarahkan, arahkan, dan menetapkan tindakan sukarela yang mengarahkan pada tujuan.³³ Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan.³⁴ Motivasi merupakan faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu. Perlu diketahui juga motivasi berbeda dengan perilaku. Motivasi melibatkan suatu proses psikologis untuk mencapai puncak keinginan dan maksud seseorang individu untuk berperilaku dengan cara tertentu. Sedangkan perilaku

³³ Robert Kreitner and Angelo Kinicki, *Organizational Behaviour* (Library of Congress Cataloging, 2007), 236.

³⁴ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan...*, 837.

mencerminkan sesuatu yang dapat kita lihat dan dengar.³⁵ Hal ini didukung dengan pendapat lain bahwa motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku.³⁶

Motivasi akan timbul dari suatu gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan.³⁷ Definisi lain juga diungkapkan dari pendapat para ahli yaitu Chung & Meggison menyatakan bahwa “*motivation is defined as/ goal-directed behaviour. It concernsthe level of effort one exert in pusuing a goal... it’s closely performance*”, bahwasanya motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditunjukkan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkah usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan... motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dan performansi pekerjaan.³⁸

Sementara itu menurut Kreitner dan Kinicki, Robbins juga menyatakan bahwa motivasi diartikan sebagai suatu proses yang menyebabkan intensitas, arah dan usaha terus menerus individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarahkan pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi, karena harus mempertimbangkan kualitas usaha maupun intensitasnya. Motivasi juga mempunyai dimensi usaha terus menerus.

³⁵ Robert Kreitner and Angleo Kinicki, *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour)* (Jakarta: Salemba Empat, 2003), 249.

³⁶ James L. Gibson, dkk., *Organisasi: perilaku, struktur, proses* (Tangerang: Binarupa Aksara Abis bayar pajak, 2013), 185.

³⁷ Indriyo Gitosudarmo Dan I Nyoman Sudita, *Perilaku Keorganisasian*, (Yogyakarta: Bpfe-Yogyakarta, 2014), 28.

³⁸ Irham Fahmi, *Perilaku Organisasi...*, 107.

Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang terus menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.³⁹

Bahwasanya pekerjaan tidak bisa dikerjakan apabila tanpa sebuah proses yang pasti agar tercapai suatu pekerjaan yang memuaskan. Proses motivasi terdiri dari beberapa tahapan proses sebagai berikut:⁴⁰

- 1) Munculnya sebuah kebutuhan yang belum terpenuhi menyebabkan adanya ketidakseimbangan (*tention*) dalam diri seseorang dan berusaha untuk menguranginya dengan berperilaku tertentu.
- 2) Seseorang mengarahkan perilaku kearah pencapaian tujuan atau prestasi dengan cara-cara yang telah dipilih dan didukung oleh kemampuan, keterampilan maupun pengalamannya.
- 3) Penilaian prestasi dilakukan oleh diri sendiri atau orang lain (atasan) tentang keberhasilannya dalam mencapai tujuan.
- 4) Imbalan dan hukuman yang diterima akan dirasakan tergantung kepada evaluasi atas prestasi yang dilakukan.

b) Jenis-Jenis Motivasi

Adapun manfaat adanya motivasi adalah untuk meningkatkan dan menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi

³⁹ Stepen P. Robbins. *Organisational Behavior* (New Jersey: Prentice Hall, 2003), 156.

⁴⁰ Irham Fahmi, *Perilaku Organisasi...*, 110.

adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, yaitu pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya. Adapun jenis motivasi dalam suatu organisasi terdapat dua jenis yaitu:⁴¹

1) Motivasi Positif (Instensif Positif)

Manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan adanya motivasi positif, semakin meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi Negatif (Intensif Negatif)

Manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam pengertian di atas dari kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh suatu perusahaan, hal ini juga berlaku pada perpustakaan khususnya. Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Adapun yang menjadi suatu masalah ialah kapan motivasi positif atau negatif dapat efektif merangsang semangat kerja karyawan. Motivasi positif

⁴¹ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi aksara, 2007), 150.

efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka pendek. Akan tetapi, semuanya harus seimbang dan adil dalam menerapkannya.

c) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang.

Terdapat tiga faktor, yaitu:⁴²

1) Karakteristik Individu,

Didefinisikan sebagai sebagai minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam situasi kerja. dengan demikian dapat diketahui bahwa karakteristik individu meliputi minat, sikap terhadap dirinya, pekerjaan, dan kebutuhan yang diinginkannya.

2) Karakteristik Pekerjaan

Suatu pekerjaan yang menimbulkan suatu kepuasan yang cenderung akan lebih memotivasi seseorang dalam bekerja dibandingkan dengan pekerjaan yang tidak memuaskan. Hal ini menyangkut suatu pencapaian hasil, pengakuan, tanggung jawab dan 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 dari dua hal ini meliputi lingkungan kerja terdekat dan tindakan organisasi yang dijadikan sebagai satu kesatuan.

⁴² James A.F. Stoner. *Manajemen* [terjemahan Wilhelmus W. dan Benjamin Molan] (Jakarta: Intermedia, 1986), 187.

d) Indikator Motivasi Kerja

Menurut McClelland terdapat tiga kebutuhan manusia yang sangat penting di dalam organisasi atau perusahaan tentang motivasi karyawan, yaitu:⁴³

1) Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*Need for Achievement*)

Kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan.

2) Kebutuhan Dalam Kekuasaan atau otoritas kerja (*Need For Power*)

Kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana di dalam tugasnya masing-masing.

3) Kebutuhan untuk berafiliasi/ hubungan (*Needs For Affiliation*)

Hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan di dalam organisasi.

Mengacu pada tiga indikator dari McClelland diatas kebutuhan dalam pencapaian (*need for achievement*), beberapa orang memiliki keinginan untuk mencapai kesuksesan. mereka berjuang untuk memenuhi ambisi secara pribadi daripada mencapai kesuksesan dalam bentuk penghargaan perusahaan atau organisasi. Sehingga mereka melakukannya selalu lebih baik dan lebih efisien dari waktu ke waktu. Maksud *high achiever* disini adalah seseorang atau karyawan yang dalam menyelesaikan tugasnya selalu lebih baik dari yang lain (*better than other*). Kebutuhan untuk kekuatan/ kekuasaan (*need for power*) bahwa beberapa orang mungkin selalu untuk memiliki pengaruh, dihormati dan senang mengatur

⁴³ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan...*, 840-841.

sebagian manusia lainnya. Manusia semacam ini justru senang, dengan tugas yang dibebankan kepadanya atau statusnya dan cenderung untuk lebih peduli dengan kebanggaan, prestise, dan memperoleh pengaruh terhadap manusia lainnya. Kemudian kebutuhan untuk hubungan (*needs for affiliation*) bahwasanya kebutuhan ini menempati posisi paling akhir dari penelitian para pakar manajemen. Bahwasanya orang yang memiliki kebutuhan seperti ini tentu mereka memiliki motivasi untuk persahabatan, menanggung dan bekerja sama daripada sebagai ajang kompetisi di dalam suatu organisasi.⁴⁴

3. Kinerja

a) Pengertian Kinerja

Konsep kinerja merupakan singkatan dari *kinetika energi kerja* yang padanannya dalam bahasa inggris adalah *performance*. Sementara itu, pengertian *performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam artian ini lebih ditekankan pada suatu kinerja yang merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.⁴⁵ Kinerja lebih digunakan dalam pengertian kinerja seseorang pegawai atau sekelompok pegawai (ternilai) yang dievaluasi

⁴⁴ Ibid.,..., 841-842.

⁴⁵ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi Sumbe Daya masyarakat (JakartaSalemba empat, 2009)*, 5.

dalam evaluasi kinerja, bukan kinerja organisasi.⁴⁶ Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.⁴⁷

Secara pengertian tentang kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah (1) sesuatu yang dicapai, (2) prestasi yang diperlihatkan, (3) kemampuan kerja. Namun kinerja sebenarnya mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.⁴⁸

Selain itu Hasibuan mengatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas hasil kerja yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.⁴⁹ Selain itu Mangkunegara menyebutkan kinerja/ prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁵⁰

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan, berdasarkan waktu dan kriteria yang ditetapkan. Dengan demikian jika kinerja yang diterapkan pada profesi staff

⁴⁶ A.W. Widjaja. Peranan Motivasi dalam Kepemimpinan (Jakarta: Akademik Pressindo, 1986), 41.

⁴⁷ Amstrong, Michael dan Angela Baron, *Performance Management* (London: Institutue of Personnel and Develompment, 1998), 15.

⁴⁸ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (KBBI) Pusat Bahasa (Jakarta: Gramedia Pustaka utama, 2008), 700.

⁴⁹ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: haji masagung, 1990), 105.

⁵⁰ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen sumber Daya Manusia Perusahaan ...*, 117.

perpustakaan dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh staff perpustakaan dalam melaksanakan tugasnya dan bertanggungjawab sebagai pustakawan yang telah ditetapkan oleh perpustakaan dan organisasi profesinya.

b) Evaluasi Kinerja

Istilah evaluasi kinerja merupakan gabungan dari dua konsep, yaitu evaluasi dan kinerja. Evaluasi atau riset evaluasi (*evaluation research*) merupakan bagian dari cabang ilmu riset atau penelitian. Wirawan menjelaskan bahwasanya evaluasi adalah prose mengumpulkan informasi mengenai objek evaluasi dan menilai objek evaluasi dengan membandingkannya dengan standar evaluasi.⁵¹ Objek evaluasi dapat berupa kebijakan, program, proyek, pegawai, orang, benda, dan lain-lain. Mengenai istilah kinerja digunakan dalam pengertian kinerja seseorang pegawai atau sekelompok pegawai (ternilai) yang dievaluasi dalam evaluasi kinerja, bukan kinerja organisasi.⁵²

Suatu proses kinerja, apabila telah selesai melakukan, akan memberikan hasil kinerja atau prestasi kerja, hal ini merupakan proses kinerja apabila telah mencapai suatu target tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut para pakar manajemen telah mengemukakan berbagai definisi mengenai evaluasi kinerja. Evaluasi kinerja sebagai proses penilai pejabat - yang melakukan penilaian - (*appraiser*) mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai - pegawai yang dinilai - (*appraise*) yang didokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja

⁵¹ Wirawan, *Evaluasi Kinerja sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian* (Jakarta:Salemba Empat, 2009), 2-3.

⁵² *Ibid.*, 6.

temilai dengan membandingkannya dengan standar kinerjanya secara periodik untuk membantu pengambilan keputusan manajemen SDM. Evaluasi kinerja mengenai kinerja temilai – pegawai/ karyawan yang dinilai – bukan kinerja organisasi. Kinerja para karyawan/pegawai menentukan kinerja organisasi. Tinggi rendahnya hasil evaluasi kinerja temilai secara teoritis menentukan tinggi rendahnya kinerja organisasi.⁵³

Dari suatu penilaian teradapat sejumlah indikator yang perlu mendapatkan penjelasan dalam definisi evaluasi kerja yaitu diantaranya:⁵⁴

1) Penilaian

Penilai ini adalah pegawai yang mempunyai hak dan kewajiban untuk menilai kinerja temilai

2) Mengumpulkan informasi

Proses pengumpulan informasi ini mengenai kinerja temilai yang harus dilakukan dengan menggunakan kaidah-kaidah ilmu penelitian dan riset.

3) Kinerja (*performance*)

Kinerja berisi keluaran kerja temilai yang disyaratkan oleh organisasi tempat kerja yang terdiri atas hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang da hubungannya dengan pekerjaan.

4) Ternilai (*appraisee*)

Hal ini bersangkutan dengan pegawai atau karyawan yang dinilai oleh penilai.

⁵³ *Ibid.*, 11.

⁵⁴ *Ibid.*, 11-20.

5) Dokumentasi

Dalam pengumpulan informasi mengenai kinerja temilai dalam masa penilaian, penilai melakukan dokumentasi. Dokumen kinerja adalah apa saja yang ditulis para manajer dalam menilai bawahannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

6) Membandingkan kinerja temilai dengan standar kinerja

Standar kinerja adalah ukuran, tolak ukur atau benchmark untuk mengukur baik buruknya kinerja karyawan temilai. Evaluasi kerja tidak mungkin dilaksanakan tanpa standar kinerja karyawan.

7) Dilakukan secara periodik

Waktu pelaksanaan evaluasi kinerja bergantung pada jenis pekerjaan dan organisasinya.

8) Pengambilan keputusan manajemen sumber daya manusia

Hasil evaluasi kerja adalah informasi mengenai kinerja karyawan. Informasi ini digunakan untuk mendukung pengambilan keputusan tentang ternilai.

Hasil evaluasi kinerja adalah informasi mengenai kinerja ternilai. Informasi tersebut kekuatan dan kelemahan kinerja temilai dalam kaitannya dengan standar kinerjanya. Informasi mengenai kinerja temilai digunakan sebagai alat manajemen kinerja karyawan dan pengambilan keputusan manajemen SDM organisasi. Selain itu penilaian kinerja/ evaluasi kerja telah dianggap sebagai alat yang penting dan sangat diperlukan bagi suatu organisasi, untuk memberikan informasi yang sangat

berguna dalam membuat keputusan mengenai berbagai aspek personil seperti promosi dan jasa meningkat.⁵⁵

c) Tujuan dan Fungsi Evaluasi Kinerja

Tujuan umum evaluasi kinerja merupakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan secara rutin. Evaluasi ini dapat disusun untuk mencapai suatu evaluasi secara khusus. Selain itu ada pendapat lain tujuan utama dari evaluasi kinerja adalah untuk memotivasi individu karyawan untuk mencapai sasaran Organisasi dan dalam memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan oleh organisasi.⁵⁶ Hal ini penilaian evaluasi dapat digunakan untuk menekankan perilaku yang tidak semestinya dan untuk merangsang serta menegakkan perilaku yang semestinya diinginkan, melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta pemberian penghargaan, baik yang bersifat instrinsik maupun ekstrinsik. Penilaian kinerja dapat dimanfaatkan oleh manajemen untuk:⁵⁷

- 1) Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimal
- 2) Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan seperti promosi, pemberhentian, dan mutasi

⁵⁵ T.Y. Mallaiah, "Anagement of employee expectations, performance and satisfaction in university library: an empirical study," *Annals of library and information Studies* Vol.56, (March 2009), pp.13-21 di [www://nopr.niscair.res.in/bitstream/.../ALIS%2056\(1\)%2013-21.pdf](http://www://nopr.niscair.res.in/bitstream/.../ALIS%2056(1)%2013-21.pdf)

⁵⁶ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan...*, 604.

⁵⁷ *Ibid.*, 604.

- 3) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan
- 4) Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka
- 5) Menyediakan sesuatu dasar bagi distribusi penghargaan

Selain tujuan kinerja juga terdapat fungsi evaluasi kinerja antara lain sebagai berikut:⁵⁸

- 1) Memberikan balikan kepada pegawai ternilai mengenai kinerjanya
- 2) Alat promosi dan demosi
- 3) Alat memotivasi ternilai
- 4) Konseling kinerja buruk
- 5) Mendukung perencanaan sumber daya manusia
- 6) Menentukan dan memvalidasi perekrutan tenaga baru
- 7) Alat manajemen kinerja organisasi
- 8) Pemberdayaan pegawai

d) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Perlu diketahui dalam kinerja terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:⁵⁹

- 1) Faktor Individu

⁵⁸ *Ibid.*, 24-26.

⁵⁹ Anwar P. Mangkuncegara, *Perencanaan dan pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2005), 45.

Secara psikologi, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

2) Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal, faktor lingkungan eksternal dan faktor internal karyawan atau pegawai yaitu:⁶⁰

- 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,

⁶⁰ Wirawan, *Evaluasi Kinerja sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian* (Jakarta : Salemba Empat, 2009), 6-8.

misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja. Setelah dipengaruhi oleh lingkungan internal organisasi dan lingkungan eksternal, faktor internal pegawai ini menentukan kinerja pegawai.

- 2) Faktor-faktor lingkungan internal organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai, misalnya penggunaan teknologi robot oleh organisasi.
- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

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

e) Unsur-unsur Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja bisa disebut sebagai proses yang sangat penting dalam usaha memelihara dan meningkatkan efektifitas perusahaan. Hal ini disebabkan bahwa penilaian kinerja merupakan prasyarat untuk melakukan proses lain dalam manajemen sumber daya manusia. Adapun unsur-unsur yang perlu dinilai dalam penilaian prestasi kerja adalah:⁶¹

⁶¹ Wirawan, *Evaluasi Kinerja sumber Daya Manusia:.....* , 54.

1) Hasil Kerja

Hasil kerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja yang berhasil dicapai seseorang pegawai sesuai dengan target atau sasaran kerja individu pegawai dalam jabatan.

2) Kemampuan

Kemampuan yang dimiliki seseorang pegawai untuk meyakinkan orang lain (pegawai lain) sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.

3) Keterampilan Kerja

Keterampilan kerja adalah penguasaan terhadap teknis pelaksanaan tugas dengan menggunakan alat atau pedoman buku atau tugas-tugas praktis administrasi.

4) Kerjasama

Kemampuan seseorang pegawai untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang besar untuk perusahaan

5) Disiplin

Sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

6) Peningkatan Potensi

Kesediaan dan kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang lebih berat dari pada yang dilaksanakannya.

Sedangkan unsur-unsur penilaian kinerja karyawan dikatakan baik apabila dapat dinilai dari beberapa hal yaitu:⁶²

1) Kesetiaan

Kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku pegawai yang bersangkutan dalam kegiatannya sehari-hari serta dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kesetiaan karyawan terhadap organisasi sangat berhubungan dengan pengabdianya.

2) Prestasi Kerja

Kinerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja seseorang karyawan dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesanggupan karyawan dalam bekerja.

⁶² Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi.....*, 56.

3) Kedisiplinan

Kesanggupan karyawan untuk mentaati segala ketepatan, peraturan organisasi yang diberikan oleh yang berwenang serta kesanggupan untuk tidak melanggar aturan baik tertulis maupun lisan.

4) Kreativitas

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan dan mengeluarkan potensi atau ide-ide yang ada dalam menyelesaikan sesuatu pekerjaan ataupun permasalahan dalam suatu organisasi.

5) Kerjasama

Kemampuan seorang pegawai untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan berhasil guna yang sebesar-besarnya.

6) Kecakapan

Keterampilan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya dilihat dari pelaksanaan kerjanya sesuai dengan hasil yang dicapai.

7) Tanggung Jawab

Kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukan serta penanggungjawaban fasilitas yang ada.

Gomes dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia maka kinerja dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut.⁶³

- 1) Kuantitas kerja dalam suatu periode yang ditentukan (*quantity of work*)
- 2) Kualitas kerja berdasarkan syarat kesesuaian dan kesiapannya (*quality of work*)
- 3) Pengetahuan tentang pekerjaan (*job knowledge*)
- 4) Keaslian gagasan yang muncul dan tindakan untuk menyelesaikan permasalahan (*creativity*)
- 5) Kesetiaan bekerja sama dengan orang lain (*cooperation*)
- 6) Kesadaran dan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja (*dependability*)
- 7) Semangat dalam melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawab (*initiative*)
- 8) Kepribadian, kepemimpinan, keramahan-tamahan dan integritas pribadi (*personal qualities*)

4. Pengelola Perpustakaan

Perpustakaan merupakan salah satu pusat layanan masyarakat yang menangani mengenai informasi. Pengelola perpustakaan merupakan bagian dari masyarakat. Posisi masyarakat tidak bisa diabaikan oleh pengelola perpustakaan.

⁶³ Faustino Cordoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2002), 142.

Pengelola perpustakaan juga merupakan bagian dari pustakawan. Pengelola perpustakaan juga memiliki pendidikan dan pelatihan serta kemampuan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan pasal 29 ayat (1) Undang-undang No.43 tahun 2007 menjelaskan tentang perpustakaan, tenaga perpustakaan terdiri atas pustakawan dan tenaga teknis perpustakaan. Bahwa pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan/atau pelatihan kepustakawan serta mempunyai tugas dan tanggungjawab untuk melakukan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan. Sedangkan tenaga teknis perpustakaan adalah tenaga non pustakawan yang secara teknis mendukung pelaksanaan fungsi perpustakaan.⁶⁴ Artinya orang yang disebut dengan 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.⁶⁵ Bahkan lebih luas lagi, pustakawan itu tidak saja terbatas pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) saja, akan tetapi juga pegawai non-PNS.⁶⁶

Selain itu menurut SK MENPAN No. 132 KEP/M.PAN/12/2002 pengertian pustakawan adalah pegawai negeri sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hal secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan

⁶⁴ Republik Indonesia, *Undang-Undang Ri No.43 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan* (Jakarta: Perpustakaan Nasional Ri, 2007). Bab 1 Ayat (8)

⁶⁵ Wiji Suwarno, *Ilmu Peepustakaan dan kode etik.....*, 92.

⁶⁶ Rachman Hermawan S dan Zulfikar Zen. *Etika Kepustakawanan: Suatu Pendekatan Terhadap Kode Etik Pustakawan Indonesia* (Jakarta: Sagung Seto, 2006), 107.

kegiatan kepastakawanan pada unit-unit perpustakaan, dokumentasi dan atau informasi (PERPUSDOKINFO) di instansi pemerintahan dan atau unit tertentu lainnya.⁶⁷ Pustakawan harus memenuhi kualifikasi sesuai dengan standar nasional perpustakaan (SKKNI) dan berhak atas penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial, serta pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas. Pustakawan berkewajiban memberikan layanan prima terhadap pemustaka dan menciptakan suasana perpustakaan yang kondusif dan memberikan keteladanan dan menjaga nama baik lembaga dan kedudukannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.⁶⁸ 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.

Pustakawan juga harus menjadi salah satu pendukung kehidupan perpustakaan yang dituntut memiliki etika agar tercipta interaksi yang harmonis dan suasana kerja yang kondusif. Hal inilah berkenaan dengan kinerja pustakawan, dalam kode etik pustakawan Indonesia diuraikan tentang kode etik yang harus diahami oleh setiap pustakawan. Kode etik ini sebagai panduan dan kinerja semua pustakawan dalam melaksanakan tugasnya di bidang kepastakawanan. Dalam melaksanakan tugasnya,

⁶⁷ Bambang Supriyo Utomo, "Kebijakan Perpustakaan Nasional RI dalam Sertifikasi Pustakawan Kepala Perpustakaan Nasional RI", *Sertifikasi Profesi Pustakawan Indonesia* (Jakarta: IPI, 2011), 53.

⁶⁸ *Ibid.*, 53.

ada beberapa sikap dasar yang harus dimiliki oleh pustakawan sebagai pegangan tingkah laku yang harus dipedomani.⁶⁹ Sikap dasar pustakawan tersebut adalah:

- a. Berupaya melaksanakan tugas sesuai dengan harapan masyarakat pada umumnya dan kebetulan 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 mempunyai tugas dalam bidang pelayanan atau jasa tentu berhubungan dengan banyak orang, baik dengan pengguna yang dilayaninya maupun hubungan dengan rekan sesama pustakawan yang lain. Hal inilah merupakan pengabdian seorang pustakawan bahwasanya pustakawan melakukan kegiatan perpustakaan bukan untuk kepentingan pribadi, tetapi khusus untuk kepentingan masyarakat pemakai perpustakaan dan umumnya untuk kepentingan

⁶⁹ Kode Etik Pustakawan Indonesia pasal 3, dalam *Undang-undang perpustakaan Nomor 43 Tahun 2007* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007), 81.

nusa dan bangsa. Dalam hubungan ini, pustakawan dituntut pula untuk mengikuti secara terus menerus serta menyesuaikan kegiatannya dengan perkembangan keperluan pemakainnya serta tujuan pembangunan.⁷⁰

F. KERANGKA PEMIKIRAN

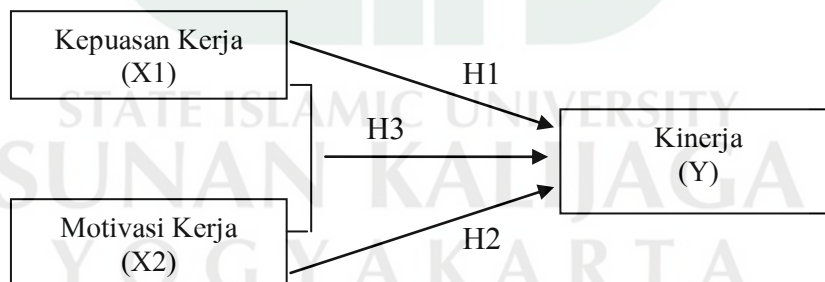
Keberhasilan sebuah perpustakaan pada dasarnya tidak dapat terpisahkan oleh pengelola perpustakaan, meskipun perpustakaan memiliki anggaran luar biasa. Pekerjaan yang dilakukan pustakawan merupakan pekerjaan yang selalu dilakukan secara berulang-ulang dan melalui proses. Bahwa setiap pengelola perpustakaan dihadapkan pada pekerjaan yang sama setiap hari. Sehingga seorang pengelola perpustakaan ada kemungkinan terjadi kejenuhan dalam bekerja. Hal inilah yang mengakibatkan ketiada KPUAN pengelola perpustakaan dalam bekerja. Selain itu faktor kepuasan finansial, kepuasan fisik, kepuasan sosial dan kepuasan psikologi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Adanya motivasi menaruh akan berpengaruh besar terhadap kinerja.

Sesungguhnya komponen penting di perpustakaan salah satunya adalah pengelola perpustakaan. Komponen ini sangat diperlukan untuk memberikan pelayanan (jasa) kepada pengguna perpustakaan sampai mampu memberikan tingkat kepuasan terhadap masyarakat yang dilayani. Sehingga sangat disayangkan ketika sebuah manajemen perpustakaan tidak dapat mengelola pustakawannya/ tenaga pengelola sebagai sumber daya manusia di perpustakaan dengan baik. Perpustakaan

⁷⁰ Purwono, *Dokumentasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010), hlm. 248.

harus mampu mempunyai sebuah kemampuan untuk menimbulkan kepuasan kerja sehingga pengelola perpustakaan termotivasi dalam bekerja dan kinerja perpustakaan meningkat seiringan dengan meningkatnya kepuasan dan motivasi kerja pengelola perpustakaan.

Berdasarkan uraian di atas maka perlu dikaji bagaimana sebenarnya pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja pengelola perpustakaan. Kepuasan kerja disini merujuk pada pengalaman atau kesukaan yang dirasakan oleh seorang pengelola perpustakaan ketika apa yang diinginkan tercapai. Dari adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh pengelola perpustakaan akan menimbulkan motivasi yang kuat sehingga kinerja juga akan meningkat. Kedua faktor ini secara bersama-sama juga akan mempengaruhi kinerja karena dari kedua faktor tersebut akan semakin memberikan pengetahuan terhadap kinerja pengelola perpustakaan. Pemikiran tersebut digambarkan oleh kerangka pikir teori penelitian sebagai berikut:



Bagan 3: Kerangka Pemikiran Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja

G. HIPOTESIS

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

- H1: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola perpustakaan di Balai Layanan Perpustakaan BPAD DIY (Grahatama Pustaka).
- H2: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola perpustakaan di Balai Layanan Perpustakaan BPAD DIY (Grahatama Pustaka).
- H3: Kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola perpustakaan di Balai Layanan Perpustakaan BPAD DIY (Grahatama Pustaka).

H. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji hipotesis yang diajukan dengan menggunakan metode penelitian yang telah dirancang sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti agar mendapatkan hasil penelitian yang akurat. Pembahasan dalam metode penelitian ini mencakup jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, dan teknik analisis data.

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini yang bersifat kuantitatif. Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Jenis penelitian ini dipilih karena untuk melihat seberapa besar pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja

dengan kinerja pengelola perpustakaan di Balai Layanan Perpustakaan BPAD DIY (Grahatama Pustaka).

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/ pengelola perpustakaan Balai Layanan Perpustakaan BPAD DIY (Grahatama Pustaka), pimpinan, buku terkait, dokumentasi, serta buku-buku lain yang mendukung dan relevan dengan penelitian tentang motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja pengelola perpustakaan.

Populasi dan sampel merupakan sumber utama untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam mengungkapkan fenomena atau realitas yang dijadikan fokus penelitian. Dalam kegiatan penelitian yang berkaitan dengan data selalu harus ada sumber data, dan sumber data berasal dari populasi.⁷¹

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian, atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu.⁷² Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dan disini populasi tidak terbatas hanya orang, akan tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain.⁷³

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengelola perpustakaan di Balai Layanan

⁷¹ Amos Neolaka, *Metode Penelitian dan statistik* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset, 2014), 41.

⁷² *Ibid.*, 115.

⁷³ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif R&D*. (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2011), 80.

Perpustakaan BPAD DIY (Grahatama Pustaka) dari semua layanan baik yang memiliki jangka kontrak kerja kurang dari satu tahun maupun lebih dari satu tahun. Populasi ini berjumlah 63 orang antara lain menempati berbagai bagian layanan yang ada di Balai Layanan Perpustakaan BPAD DIY (Grahatama Pustaka).

Tabel 3.
Data Pengelola Perpustakaan
Di Balai Layanan Perpustakaan BPAD DIY (Grahatama Pustaka)

No	Layanan	Jumlah Pengelola
1	Front Disk (Informasi)	6
2	Customer Service	3
3	Check point, Loker, Pengarahan Tamu Lt.2	4
4	Brille	2
5	Koleksi Umum	10
6	Referensi Umum	3
7	Ruang Koleksi Anak	2
8	Ruang Bermain Anak & Dongeng	3
9	Ruang Digital	4
10	Koleksi Langka	3
11	Ruan Peraturan UU	2
12	Ruang Bioskop	2
13	Ruang AV	2
14	Ruang Koleksi Deposit	4
15	Koleksi Skripsi	3
16	Ruang IT	5
17	Loker Bawah Lt.1	2
18	Majalah & Koran	2
19	Loker Atas Lt.3	1
JUMLAH		63

*Sumber: Balai Layanan Perpustakaan BPAD DIY
Bulan Maret 2017*

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁷⁴ Dalam pemilihan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan teknik *Nonprobability Sampling* secara jenuh. Bahwasanya sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.⁷⁵ Dimana sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pengelola perpustakaan di Balai Layanan Perpustakaan BPAD DIY yang berjumlah 63 orang.

3. Tempat dan Waktu Penelitian

Penyusunan penelitian ini penulis menetapkan lokasi penelitian berada di Balai Layanan Perpustakaan BPAD DIY (Grahatama Pustaka) yang merupakan salah satu perpustakaan berada dibawah naungan BPAD DIY. Objek dari penelitian ini adalah pengelola perpustakaan. Adapun pengelola terdiri dari berbagai latar belakang pendidikan yang berbeda. Sedangkan waktu yang digunakan dalam penelitian ini mulai pada bulan Juni 2017.

4. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu:

a. Variabel Independen

Variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus, presictor, antecedent*.

Dalam bahasa indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab

⁷⁴ *Ibid.*, 81.

⁷⁵ *Ibid.*, 68.

perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).⁷⁶ Yang menjadi variabel independen dalam penelitian ini adalah:

X1 : Kepuasan Kerja

X2 : Motivasi Kerja

b. Variabel Dependen

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

Y : Kinerja Pengelola Perpustakaan

5. Definisi Operasional Variabel

Secara keseluruhan penentuan atribut dan indikator serta definisi operasional variabel digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Independen : Kepuasan Kerja	Kepuasan Kerja merupakan respon <i>affective</i> atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Bahwasanya kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal, dan seseorang juga dapat mendapatkan aspek puas secara relatif	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 yang mendukung	Skala Likert 1 s/d 5 yang merupakan pendapat Sangat Tidak setuju (STS) sampai dengan Sangat Setuju (SS) dari responden.

⁷⁶ *Ibid.*, 39.

	dengan salah satu pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu aspek lainnya. (Wibowo, <i>Manajemen Kerja</i> (Jakarta: Rajawali Pers, 2003), Hlm. 501.)		
Independen : Motivasi Kerja	Motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditunjukkan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkah usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan.. motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dan performansi pekerjaan Irham Fahmi, <i>Perilaku Organisasi...</i> (Irham Fahmi, <i>Perilaku Organisasi : Teori, Aplikasi, Dan Kasus</i> (Bandung: Cv. Alfabeta, 2014). Hlm. 107)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan Dalam Mencapai Kesuksesan (<i>Need for Achievement</i>) 2. Kebutuhan Dalam Kekuasaan atau otoritas kerja (<i>Need for Power</i>) 3. Kebutuhan untuk berafiliasi/hubungan (<i>Need for Affiliation</i>) 	Skala Likert 1 s/d 5 yang merupakan pendapat Sangat Tidak setuju (STS) sampai dengan Sangat Setuju (SS) dari responden.
Dependen : Kinerja Pustakawan	Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.(Amstrong, Michael dan Angela Baron, <i>Performance Management</i> (London: Institutue of Personnel and Develompment, 1998). Hlm. 15.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas Hasil Kerja 2. Kualitas Hasil Kerja 3. Efisiensi Dalam Mekalukan Tugas 4. Disiplin Kerja 5. Inisiatif 6. Kesetiaan 	Skala Likert 1 s/d 5 yang merupakan pendapat Sangat Tidak setuju (STS) sampai dengan Sangat Setuju (SS) dari responden.

6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan dilakukan peneliti 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 objek 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.⁷⁷ dalam penelitian ini peneliti tidak terlibat langsung dan hanya sebagai pengamat independen. Adapun 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 disiapkan secara sistematis tentang apa yang akan diobservasi.⁷⁸

Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini mengacu pada observasi non partisipasi dan tidak terstruktur. observasi ini dilakukan untuk mengamati kondisi aktual Balai Layanan Perpustakaan BPAD DIY, kaitannya dengan letak geografis, keadaan lingkungan, fasilitas, dan lain sebagainya.

b. Dokumentasi

⁷⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi* (Bandung: Alfabeta, 2006), 166.

⁷⁸ *Ibid*, 176.

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang diperoleh dari sumber yang berupa catatan, transkrip, buku, majalah, notulen rapat, prasasti, agenda yang tertulis, tercetak atau terekam.⁷⁹ Metode ini penulis gunakan untuk memperoleh data tentang personalia, sejarah singkat, dan lainnya.

c. Kuesioner (angket)

Metode kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.⁸⁰ Kuesioner tersebut merupakan angket tertutup yang terdiri dari dua bagian, yaitu bagian pertama yang terdiri atas pertanyaan-pertanyaan untuk memperoleh data pribadi responden dan bagian kedua yang digunakan untuk mendapatkan data tentang dimensi-dimensi dari konstruk-konstruk yang dikembangkan dalam penelitian ini. Kuesioner diberikan kepada pustakawan yang menjadi populasi dalam penelitian ini, untuk mengetahui kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja pustakawan sesuai dengan penelitian yang akan peneliti 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 pengelola perpustakaan

⁷⁹ Lasa Hs, *Kamus Kepustakawanan Indonesia* (Yogyakarta: Pustaka Book Publisher, 2009), 68.

⁸⁰ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif R&D....*, 142.

2. Menyusun item-item berdasarkan indikator-indikator variabel
3. Uji perangkat atau angket dengan menggunakan uji validitas dan reabilitas.

Adapun kisi-kisi dari kuesioner penelitian ini ada 3 variabel yaitu variabel independen adalah kepuasan kerja dan motivasi kerja dan sedangkan untuk variabel dependen adalah kinerja pengelola perpustakaan yang akan diuraikan dengan detail. Dalam penelitian kepuasan kerja peneliti menggunakan indikator pada teorinya Robbins⁸¹ bahwa terdapat lima indikator yang dijadikan dasar penelitian ini. Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian motivasi kerja dapat dilihat pada: [definisi operasional variabel kepuasan kerja pada tabel 4 halaman 50 dan tabel 5 kisi-kisi kepuasan kerja halaman 54]

Dalam penelitian motivasi kerja peneliti menggunakan indikator yang menganut pada teorinya McClelland⁸², yang terdapat tiga kebutuhan manusia yang sangat penting di dalam organisasi. Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian motivasi kerja dapat dilihat pada: [definisi operasional variabel motivasi kerja pada tabel 4 halaman 50 dan tabel 6 kisi-kisi variabel motivasi kerja halaman 55].

Sedangkan penelitian kinerja pengelola perpustakaan peneliti menggunakan indikator gabungan dari teori Hasibuan⁸³ dan teori Gomes⁸⁴, adapun indikator yang digunakan dalam penelitian kinerja pengelola perpustakaan dapat dilihat pada:

⁸¹ Muhammad Zainur Roziqin, *Kepuasan Kerja*, 73-74.

⁸² Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya untuk Perusahaan.....*, 840-841.

⁸³ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi.....*, 5.

⁸⁴ Faustino Cordoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia.....*, 142.

[definisi operasional variabel kinerja pengelola perpustakaan pada tabel 4 halaman 51 dan tabel 7 kisi-kisi variabel pengelola perpustakaan halaman 56]

Tabel 5.
Kisi-Kisi Indikator Variabel Kepuasan Kerja (X1)

No	Variabel	Indikator	Indikator Pertanyaan	No. Pertanyaan	Jumlah Pertanyaan	
1	Independen : Kepuasan Kerja	1. Pekerjaan yang secara mental menantang	1. Kemampuan dalam menyelesaikan	1	3	
			2. Tugas yang diberikan oleh perpustakaan	2		
			3. Menggunakan metode dalam bekerja	3		
		2. Gaji atau upah yang pantas	4. Kepuasan masalah gaji yang diterima sebanding dengan pekerjaan	4	2	
			5. Mendapatkan insentif	5		
		3. Kondisi kerja yang mendukung	6. Tingkat kebersamaan diantara rekan kerja	6	5	
				7. Kondisi lingkungan		7
				8. Hasil evaluasi pelayanan		8
				9. Penghargaan karena melaksanakan tugas		9
		10. Kebijakan yang berlaku di perpustakaan	10			
		4. Rekan kerja yang mendukung	11. Kehilangan rekan kerja yang dimutasi	11	2	
			12. Cara pemimpin dalam menangani masalah	12		
		5. Kesesuaian kepribadian yang mendukung	13. Kemandirian dalam mengambil keputusan suatu pekerjaan	13	5	
				14. Melakukan sesuatu yang tidak bertentangan		14
				15. Kepuasan atas kemampuan di perpustakaan		15

			16. Kesempatan mengikuti program pelatihan dan pengembangan	16	
			17. Kemampuan dalam mengambil keputusan	17	

Tabel 6.
Kisi-Kisi Indikator Variabel Motivasi Kerja (X2)

No.	Variabel	Indikator	Indikator Pertanyaan	No. Pertanyaan	Jumlah Pertanyaan
2	Independen : Motivasi Kerja	1. Kebutuhan pencapaian	1. Penyelesaian pekerjaan yang sulit	1	8
			2. Menikmati pekerjaan yang menantang	2	
			3. Menikmati pekerjaan yang menjadi tanggungjawab	3	
			4. Kontribusi dalam menyelesaikan pekerjaan	4	
			5. Pemberian gaji bagi pengelola yang sesuai dengan beban kerja	5	
			6. Penghargaan yang diberikan oleh perpustakaan	6	
			7. Prestasi kerja dalam menyelesaikan setiap pekerjaan	7	
			8. Penghargaan yang diberikan perpustakaan atas prestasi kerja	8	
		2. Kebutuhan akan kekuatan	9. Membantu memberikan orientasi dalam pekerjaan	9	4
			10. Menjadi panutan bagi rekan kerja di perpustakaan	10	
			11. Potensi yang baik untuk mengembangkan karier dalam pekerjaan	11	

			12. Sistem promosi jabatan yang diterapkan perpustakaan	12	
	3. Kebutuhan Hubungan		13. Hubungan yang harmonis dengan lingkungan kerja di perpustakaan	13	4
			14. Menikmati bekerja sama dibandingkan bekerja sendiri	14	
			15. Menghargai saran-saran dari rekan kerja dalam mengerjakan pekerjaan	15	
			16. Senang memberikan bantuan kepada rekan kerja yang mengalami kesulitan	16	

Tabel 7.
Kisi-Kisi Indikator Variabel Kinerja Pustakawan (Y)

No.	Variabel	Indikator	Indikator Pertanyaan	No. Pertanyaan	Jumlah Pertanyaan
3	Dependen : Kinerja Pustakawan	1. Kuantitas Hasil Kerja	1. Jumlah dan target dalam penyelesaian pekerjaan	1	1
		2. Kualitas Hasil Kerja	2. Kesesuaian dan kesiapan hasil kerja yang sesuai dengan waktu	2	1
		3. Efisiensi Dalam Melakukan Tugas	3. Kemampuan dalam bekerja sama dalam sebuah tim	3	2
			4. Memiliki kecakapan sesuai bidang penempatan kerja	4	
		4. Disiplin Kerja	5. Kedisiplinan dalam mentaati peraturan perpustakaan	5	2
			6. Ketepatan dalam melakukan pekerjaan sesuai tanggung jawab	6	
		5. Inisiatif	7. Beruntung bekerja di perpustakaan ini	7	3

			8. Tidak berkeinginan untuk meninggalkan perpustakaan	8	
			9. Mengabdikan diri untuk bekerja hingga berakhirnya masa bakti di perpustakaan	9	
	6. Kesetiaan		10. Tidak etis jika pindah ke perpustakaan	10	3
			11. Keinginan keluar dari perpustakaan karena sudah tidak ada kewajiban lagi yang harus dipenuhi	11	
			12. Tidak memiliki pilihan lagi jika keluar dari perpustakaan	12	

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur betul-betul mengukur apa yang perlu diukur. Jika suatu instrumen pengukuran sudah valid (sah) berarti instrumen tersebut dapat mengukur benda dengan tepat sesuai dengan apa yang ingin diukur.⁸⁵ Untuk menguji validitas konstruk dilakukan dengan cara mengoreksi antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya. Rumusnya yang digunakan untuk menguji validitas instrumen ini adalah teknik korelasi *product moment* dari *karl pearson*, yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan:

⁸⁵ Amos Neolaka, *Metode Penelitian dan statistik...*, 115

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

x = nilai setiap item

y = nilai total

n = jumlah item (responden)

Kemudian hasil; dari r_{xy} dikonsultasikan dengan harga kritis *product momenst* (r tabel), apabila hasil yang diperoleh r hitungan $\geq r$ tabel, maka instrumen tersebut valid.

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 hitung $\geq 0,361$) maka *instrument* yang diuji tersebut dinyatakan valid, tetapi sebaliknya jika nilai r hitung lebih kecil dari r kritis (r hitung $\leq 0,361$) maka instrument tersebut dinyatakan tidak valid. Dalam prakteknya untuk menguji validitas kuesioner sering menggunakan bantuan software Microsoft Office Excel dan Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 21.

Proses uji validitas ini digunakan sebagai salah satu pra survey sebelum melakukan penelitian, karena dalam sebuah penelitian kuantitatif perlu menggunakan uji validitas untuk mengetahui valid tidaknya item pertanyaan dalam sebuah instrumen. Penelitian ini tentang kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pengelola perpustakaan di Balai Layanan Perpustakaan BPAD

DIY (Grahatama Pustaka). Penyebaran kuesioner untuk pra survey dalam penelitian ini sebanyak 30 responden kepada pengelola perpustakaan. Waktu penyebaran dilakukan pada tanggal 23-24 juni 2017 di Balai Layanan Perpustakaan BPAD DIY (Grahatama Pustaka). Setelah selesai penyebaran peneliti melakukan distribusi rekapan hasil item instrument pertanyaan ke excel untuk mempermudah perhitungan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 21.

b. Uji Realibilitas

Realibilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat dapat dipercaya atau diandalkan. Realibilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat pengukuran yang sama.⁸⁶ Kuesioner dikatakan realibel jika dapat memberikan hasil relatif sama pada saat dilakukan pengukuran kembali pada objek yang berlainan pada waktu yang berbeda atau memberikan hasil yang tetap. Uji realibilitas dilakukan dengan rumus *alpha cronbach* sebagai berikut:⁸⁷

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

keterangan :

n : Jumlah butir

V : Varians butir, tanda sigma beri jumlah

Vt : Varians (item) nilai total

⁸⁶ Amos Neolaka, *Metode Penelitian dan statistik...*, 119.

⁸⁷ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif R&D...*, 132.

Dalam penentuan tingkat realibilitas suatu instrument pada penelitian, secara umum keandalan dalam kisaran 0,60 s/d 0,80 dianggap baik, serta kisaran 0,80 s/d 1,00 dianggap sangat baik. Dalam penelitian ini, untuk menguji realibilitas instrument penelitian, penyusunan menggunakan SPSS version 21 for windows.

Realibilitas merupakan kumpulan dari sebuah variabel-variabel. Uji ini berisi gambaran untuk mengetahui valid tidaknya sebuah kuesioner. Sehingga nanti akan menghasilkan ketepatan uji realibilitas dalam sebuah kuesioner. Dalam uji realibilitas akan diuji berdasarkan kisaran dari nilai setiap variabel bahwa nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari nilai kisaran, sehingga nanti akan menghasilkan uji reliabel atau tidak.

7. Teknik Analisis Data

Teknik analisis pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah secara kuantitatif, dimana dalam penelitian ini dapat mengetahui bagaimana jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan mengenai kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pengelola perpustakaan yang diajukan dalam angket, dengan ini peneliti menggunakan *Likerts Summated Rtingd* (LSR). Penyusunan skala pengukuran tersebut menggunakan alternative pilih antara 1 sampai dengan 5 dengan ketentuan:

Jawaban Sangat Setuju	diberi bobot 5
Jawaban Setuju	diberi bobot 4
Jawaban Kurang Setuju	diberi bobot 3
Jawaban Tidak Setuju	diberi bobot 2

Jawaban Sangat tidak Setuju diberi bobot 1

Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian yaitu pertama analisis deskriptif. Analisis deskriptif adalah suatu analisis yang dilakukan untuk memberikan gambaran secara umum terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi yang diteliti, dan khususnya yang membahas kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pengelola perpustakaan.

Selanjutnya langkah kedua, peneliti melakukan analisis data dengan menggunakan asumsi klasik. Asumsi klasik dilakukan sebelum melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan regresi linier berganda. Asumsi klasik harus dilakukan agar kesimpulan dari regensi tersebut tidak bias, sehingga perlu dilakukan dengan beberapa uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.⁸⁸

Pertama, Uji Normalitas. Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regensi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal atau tidak. Teknik pengujian normalitas disini menggunakan *Koigmomorov Smirnov* (KS). Hasil perhitungan dikonsultasikan jika nilai Asymp Sig (2 tailed) lebih besar alpha yaitu 5% atau 0,05, maka sebaran data berdistribusi normal. Untuk mendukung hasil pengujian normalitas ini dilakukan dengan melihat gambar normalitas ini dilakukan dengan melihat gambar Normal Probalbility (P-P) Plot, dengan kaidah jika data

⁸⁸ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19* (Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), 160.

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 atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Kedua, Uji Multikolinieritas. Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).⁸⁹ Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi bahwa ada tidaknya multikolinieritas di dalam regresi dapat dilihat dari: (1) *tolerance value*, (2) nilai *variance inflation factor (VIF)*. Model regresi yang bebas multikolinieritas adalah yang mempunyai *tolerance value* di atas 0,1 atau *VIF* di bawah 10. Apabila *tolerance value* di bawah 0,1 atau *VIF* di atas 10 maka terjadi multikolinieritas.⁹⁰

Ketiga, Uji Heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi perbedaan variance dari residual data yang ada. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dilakukan dengan analisa grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID) dan dengan menggunakan Uji Gletser.⁹¹ Dan keempat, Uji Autokorelasi. Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem

⁸⁹ *Ibid.*, 105.

⁹⁰ *Ibid.*, 105.

⁹¹ *Ibid.*, 139.

autokorelasi. Autokorelasi Muncul karena observasi yang berturutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya.⁹²

Setelah dilakukan pengujian asumsi klasik, peneliti selanjutnya melakukan pengujian regresi linier berganda. Uji regresi linier bertujuan untuk melihat sampai seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Dinamakan linier karena setiap estimasi atas nilai diharapkan mengalami peningkatan atau penurunan mengikuti garis lurus.⁹³ Selanjutnya dilanjut dengan melakukan uji hipotesis atau Uji secara parsial (Uji t). Uji hipotesis ini dilakukan untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian diterima atau ditolak. Uji hipotesis dalam penelitian ini adalah uji t, yaitu uji secara parsial antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen pada pengujian koefisien regresi.⁹⁴

Selanjutnya dilakukan Uji Kecocokan Model/ Uji Secara Simultan (Uji F). Uji kecocokan model atau uji secara simultan (Uji F) untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel-variabel bebas (independen) secara bersama-sama atas suatu variabel terikat (dependen).⁹⁵ Dan yang terakhir peneliti melakukan pengujian Koefisien Determinasi (R^2). Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel.

⁹² *Ibid.*, 110.

⁹³ Danang Sunyoto dan Ari Setiawan, *Buku Ajar: Sstatistik Kesehatan Paramatrik, Non Paramatrik, Validitas, dan Realibilitas*, (Yogyakarta: Nuha Medika, 2013), 206.

⁹⁴ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate*, 178.

⁹⁵ *Ibid.*, 177

Koefisien determinasi digunakan karena dapat menjelaskan kebaikan dari model regresi dalam variabel dependen.⁹⁶

I. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Secara keseluruhan sistematika pembahasan dalam penulisan tesis ini terdiri dari bagian awal, bagian utama dan bagian akhir. Bagian awal terdiri dari bagian halaman judul, pernyataan keaslian, lembar pengesahan, lembar persetujuan tim penguji tesis, nota dinas pembimbing, motto, persembahan, abstrak, kata pengantar, daftar isis, daftar table, daftar gambar, grafik dan daftar lampiran.

BAB I : Pendahuluan berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan, kajian pustaka, kerangka teori, kerangka pemikiran, hipotesis, dan metode penelitian,

BAB II : Gambaran umum, meliputi sejarah perpustakaan, Visi dan misi, Tujuan dan fungsi, struktur organisasi perpustakaan, gedung atau ruangan, sumber dana, koleksi perpustakaan, layanan perpustakaan, dan tata tertib.

BAB III : Hasil penelitian dan pembahasan, meliputi karakteristik responden, pengujian validitas dan realibilitas, Deskripsi variabel penelitian, analisis data (asumsi klasik, persamaan regensi linier berganda, Uji hipotesis atau uji secara parsial (uji t), Uji kecocokan model atau Uji secara simultan (Uji F), Koefisien Determinasi (R²).

BAB IV : Penutup meliputi kesimpulan dan saran

⁹⁶ *Ibid.*, 97.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Pada bagian ini peneliti akan menyimpulkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pengelola perpustakaan di Balai Layanan Perpustakaan BPAD DIY (Grahatama Pustaka). Berdasarkan uraian dan penjelasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja pengelola perpustakaan di di Balai Layanan Perpustakaan BPAD DIY (Grahatama Pustaka) dengan nilai rata-rata indeks pertanyaan sebesar 3,74 termasuk dalam tingkat kategori tinggi yang dibuktikan bahwa pengelola perpustakaan memberikan respon yang tinggi terhadap kepuasan kerja mereka selama di lapangan. Dan berdasarkan nilai sebesar 4,11 termasuk dalam indeks tertinggi, yang menyatakan bahwa tingkat kebersamaan diantara rekan kerja lebih memuaskan pengelola perpustakaan. Sedangkan untuk nilai sebesar 3,30 termasuk dalam indeks terendah yang menyatakan bahwa mereka merasa lebih tidak puas dengan tugas yang diberikan oleh perpustakaan kepada pengelola perpustakaan
2. Motivasi kerja pengelola perpustakaan dengan nilai rata-rata indeks pertanyaan sebesar 3,91 yang dinyatakan bahwa pengelola memberikan respon yang tinggi terhadap motivasi kerja termasuk dalam tingkat kategori tinggi. Dan berdasarkan nilai sebesar 4,17 termasuk dalam nilai indeks tertinggi yang menyatakan bahwa menghargai saran-saran dari

rekan kerja dalam mengerjakan pekerjaan. Sedangkan nilai sebesar 3,51 termasuk dalam nilai indeks terendah yang menyatakan bahwa pemberian gaji bagi karyawan sudah sesuai dengan beban kerja.

3. Kinerja pengelola perpustakaan dalam tingkat kategori tinggi dengan nilai rata-rata indeks pertanyaan sebesar 3,85 yang dinyatakan bahwa pemimpin memberikan respon yang tinggi terhadap kinerja pengelola perpustakaan. Dan berdasarkan nilai sebesar 4,08 termasuk dalam indeks tertinggi yang menyatakan bahwa selalu mengerjakan pekerjaan sesuai prosedur yang telah ditentukan perpustakaan. Sedangkan nilai sebesar 3,40 termasuk dalam indeks terendah yang menyatakan bahwa terkadang tidak fokus dalam melaksanakan pekerjaan saya.
4. Terhadap pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan kerja terhadap kinerja pengelola perpustakaan di Balai Layanan Perpustakaan BPAD DIY (Grahatama Pustaka). Hal ini ditunjukkan oleh nilai Signifikansi pada Kepuasan Kerja sebesar 0,000 kurang dari alpha 5% (0,05) atau nilai t hitung pada Kepuasan Kerja sebesar 4,348 lebih besar dari t tabel sebesar 2,0003. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pengelola Perpustakaan.
5. Terhadap pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi kerja terhadap kinerja pengelola perpustakaan di Balai Layanan Perpustakaan BPAD IY (Grahatama Pustaka). Hal ini ditunjukkan oleh nilai Signifikansi pada Motivasi Kerja sebesar 0,000 kurang dari alpha 5% (0,05) atau nilai t hitung pada Motivasi Kerja sebesar 5,784 lebih besar dari t tabel sebesar

2,0003. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pengelola Perpustakaan.

6. Secara bersamaan antara Kepuasan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelola perpustakaan di Balai Layanan Perpustakaan BPAD DIY (Grahatama Pustaka). Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diketahui bahwa nilai F-hitung sebesar 146,992. Adapun nilai F-tabel pada tingkat signifikansi 5% dan degree of freedom (df) sebesar $n-k-1$ ($63-2-1=60$) adalah sebesar 3,15. Jika kedua nilai ini dibandingkan maka nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel ($146,992 > 3,15$) sehingga H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan atau bersama-sama semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel dependen maka model regresi dalam penelitian ini cocok atau sesuai dengan model regresi ($Y=3,595+0,262X_1+0,414X_2$). Dengan koefisien determinasi atau Adjusted R Square sebesar 0,825 atau 82,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang diteliti yaitu Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pengelola Perpustakaan sebesar 82,5%, sedangkan sisanya 17,5% dipengaruhi variabel yang tidak diteliti (variabel pengganggu).

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, untuk mencapai tujuan perpustakaan di Balai Layanan Perpustakaan BPAD DIY (Grahatama Pustaka) terhadap kinerja

pengelola perpustakaan, peneliti memberikan rekomendasi kepada pihak perpustakaan untuk memberikan perhatian terhadap kepuasan dan motivasi kerja pengelola perpustakaan agar dapat lebih meningkatkan kinerjanya selama bekerja.

Bahwasanya kepuasan dan motivasi tidak dapat diukur dari satu faktor saja dalam mencapai kinerja yang baik. Dilihat dari hasil indikator kepuasan dan motivasi yang paling tinggi yaitu kondisi kerja yang ditunjukkan dengan tingkat kebersamaan rekan kerja serta menghargai saran-saran dari rekan kerja dalam mengerjakan pekerjaannya. Sedangkan indikator kepuasan dan motivasi yang paling rendah yaitu kurang puasnya tugas yang diberikan perpustakaan kepada pengelola perpustakaan serta gaji yang sesuai dengan beban kerja. Sehingga perlunya diciptakan faktor lain yaitu iklim kerja yang kondusif antara pihak perpustakaan dengan pengelola perpustakaan agar nantinya pengelola perpustakaan mampu bekerja dengan sebaik-baiknya.

Dalam meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja terhadap kinerja, pihak perpustakaan diharapkan untuk memberikan pelatihan kepada pengelola sebagai bekal mereka nantinya dan selalu meningkatkan kesejahteraan pengelola perpustakaan. Selain itu, untuk menjalankan tugas yang diterima pengelola, maka perlu juga adanya pemberian penghargaan berupa *reward* kepada pengelola perpustakaan dan motivasi berkala, sehingga nantinya mampu menjadikan kinerja yang berkualitas. Serta mampu memfasilitasi pengelola untuk mempererat hubungan sesama rekan kerja baik pengelola perpustakaan dengan pegawai tetap, menciptakan lingkungan kerja yang relatif lebih nyaman, mengembangkan

keterampilan dan kemampuan pada pengelola perpustakaan agar pengelola lebih meningkatkan kinerjanya dan menguntungkan bagi perpustakaan.

Seperti diketahui dalam penelitian ini masih terdapat kekurangan, maka perlu adanya penelitian lebih lanjut di masa yang akan datang untuk memperluas dan pengukuran variabel penelitian, sehingga dapat meningkatkan kinerja pengelola perpustakaan. Dan diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih tentang kepuasan kerja dan motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pengelola perpustakaan di Balai Layanan Perpustakaan BPAD DIY (Grahatama Pustaka). Dengan demikian nantinya dapat lebih sempurna dari penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael dan Angela Baron. *Performance Management* (London: Institutue of Personnel and Develompment, 1998), hlm. 15.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006.
- Davis, Keith dan John W.Newstrom. *Perilaku Dalam Oranisasi* [Terjemahan Agus Dharma] (Jakarta: Erlangga,1994), hlm. 257.
- Departemen Pendidikan Nasional. *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (KBBI) Pusat Bahasa, Jakarta: Gramedia Pustaka utama, 2008.
- Fahmi, Irham. *Perilaku Organisasi : Teori, Aplikasi, Dan Kasus*, Bandung: Cv. Alfabeta, 2014.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011.
- Gibson, James L., dkk. *Organisasi: perilaku, struktur, proses*, Tangerang: Binarupa Aksara Abis bayar pajak, 2013.
- Gitosudarmo, Indriyo Dan I Nyoman Sudita. *Perilaku Keorganisasian*, Yogyakarta: Bpfe-Yogyakarta, 2014.
- Gomes, Faustino Cordoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit Andi, 2002
- Hartono. *Kepuasan Kerja Perpustakaan : Studi Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Sikap Terhadap Profesi Pustakawan Dengan Kepuasan Kerja Pustakawan Fungsional Di Perpustakaan Nasional RI*, Tesis. Jakarta: Program Pascasarjana Fakultas Ilmu Pengetahuan Budaya Universitas Indonesia, 2004.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi aksara, 2007.
- Hermawan S, Rachman dan Zulfikar Zen. *Etika Kepustakawanan: Suatu Pendekatan Terhadap Kode Etik Pustakawan Indonesia*, Jakarta: Sagung Seto, 2006.
- James A.F. Stoner. *Manajemen* [terjemahan Wilhelmus W. dan Benjamin Molan], Jakarta: Intermedia, 1986.

- Juniantara, I Wayan. *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar*, Tesis, Denpasar: Program Pascasarjana Universitas Udayana, 2015.
- Kode Etik Pustakawan Indonesia pasal 3, dalam *Undang-undang perpustakaan Nomor 43 Tahun 2007* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007).
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour)*, Jakarta: Salemba Empat, 2003.
- _____. *Organizational Behaviour*, Library of Congress Cataloging, 2007.
- Lasa Hs. *Kamus Kepustakawanan Indonesia*, Yogyakarta: Pustaka Book Publisher, 2009.
- Lynch , Beverly P. dan Jo Ann Verdin. "Job Satisfaction in Libraries: Relationships of the Work Itself, Age, Sex, Occupational Group, Tenure, Supervisory Level, Career Commitment, and Library Department," *The Library Quarterly: Information, Community, Policy*, Vol. 53, No. 4 (Oct.,1983), pp. 434-447 (Oktober, 1983), <http://www.jstor.org/stable/4307662> (di akses 22 Oktober 2016 pukul 07:47 UTC).
- Makmur, Testiani. *Budaya Kerja Pustakawan di Era Glibalisasi: Perspektif Organisasi, Relasi dan individu*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015.
- Mallaiah, T.Y. "Anagement Of Employee Expectations, Performance And Satisfaction In University Library: An Empirical Study," *Annals of library and information Studies* Vol.56, (March 2009), pp.13-21 di [www://nopr.niscair.res.in/bitstream/.../ALIS%2056\(1\)%2013-21.pdf](http://www://nopr.niscair.res.in/bitstream/.../ALIS%2056(1)%2013-21.pdf)
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Perencanaan dan pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2005.
- _____. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya Bandung. 2009.
- Neolaka, Amos. *Metode Penelitian dan statistik*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset, 2014.
- NS, Sutarno. *Manajemen Perpustakaan: Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Sagung Seto, 2006.
- Purwono. *Dokumentasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010.

- Republik Indonesia. *Undang-Undang Ri No.43 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan* (Jakarta: Perpustakaan Nasional Ri, 2007). Bab 1 Ayat (8).
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Rajawali Press, 2010.
- Robbins , Stephen P. dan Timothy A. Judge. *Organizational Behavior*, Pearson: Boston, 2013.
- Roziqin, Muhammad Zainur. *Kepuasan Kerja*, Malang: Averroes Press, 2010.
- Saputra, Arisman Sahat. Analisis Perbedaan Motivasi Kerja Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak (Studi Pada Karyawan Hotel Sahid Raya Yogyakarta), *Tesis*, Yogyakarta: program Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2010.
- Seth, Manish and Deepa Sethi. Human Resource Outsourcing: Analysis Based on Literature Review. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, Vol.2, No.2, pp.127-135.
- Sinambela, Lijan Poltak. *Kinerja Pegawai : Teori Pengukuran dan implikasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Soegianto, Yuliana dan Eddy M. Sutanto. “Penerapan Strategi Alih Daya (Outsourcing) Di UD Puyuh Plastik Ditinjau Dari Ketentuan Perundangan Dan Etika Bisnis,” *Jurnal Angora.*, Vol.1. No.1. (2013). 1-9.
- Sondang P. Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Steers, Richard m. and Lyman W. Porter. *Motivation and Work Behaviour* (New York: McGraw-Hill, 1979), p 304.
- Stepen P. Robbins. *Organisational Behavior*, New Jersey: Prentice Hall, 2003.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta, 2006.
- _____, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Jakarta: alfabeta, 2011.
- Sulistyo-Basuki, *Pengantar Ilmu Perpustakaan*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1993.
- Sumanto. *Statistik Terapan*, Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service), 2014.

- Sunyoto, Danang dan Ari Setiawan. *Buku Ajar: Sstatistik Kesehatan Paramatrik, Non Paramatrik, Validitas, dan Realibilitas*, Yogyakarta: Nuha Medika, 2013.
- Suwarno, Wiji. *Ilmu Perpustakaan & kode etik perpustakaan*, Jakarta: Ar-Ruzz Media, 2010.
- Suwondo, Candra. *Outsourcing, Implementasi di Indonesia*, Jakarta: Gramedia, 2004.
- Tampubolon, Manahan P. *Perilaku Keorganisasian (Organization Behaviour)*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2012.
- Tarmini, Wiwik. "Grahatama Pustaka: Harapan dan Tantangan," Buletin Sangkakala: *Menyuarakan Pembaharuan dan Kemajuan*, Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah DIY., Edisi Ke-18 Tahun 2016, 39.
- Tirto, Agus. "Selayang Pandang Sejarah BPAD DIY," Buletin Sangkakala: *Menyuarakan Pembaharuan dan Kemajuan*, Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah DIY., Edisi Ke-18 Tahun 2016, hlm. 42.
- Utomo, Bambang Supriyo. "Kebijakan Perpustakaan Nasional RI dalam Sertifikasi Pustakawan Kepala Perpustakaan Nasional RI", *Sertifikasi Profesi Pustakawan Indonesia*, Jakarta: IPI, 2011.
- Wibowo. *Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Rajawali Press, 2010.
- _____. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Widjaja, A.W. *Peranan Motivasi dalam Kepemimpinan*, Jakarta: Akademik Pressindo, 1986.
- Wirawan. *Evaluasi Kinerja sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, Jakarta: Salemba Empat, 2009.

WEBSITE

- BPAD DIY, "Sejarah BPAD Provinsi Daerah istimewa Yogyakarta," <http://bpad.jogjaprov.go.id/sejarah-bpad-provinsi-daerah-istimewa-yogyakarta-6>. Diakses 28 Agustus 2017.
- BPAD DIY, "Graha Tama Pustaka Perpustakaan Daerah Termegah Di Indonesia Berada Di Yogyakarta Segera Diresmikan" www.dienjoybisnis.com/graha-tama-pustaka-perpustakaan-daerah-

[termegah-di-indonesia-berada-di-yogyakarta-segera-diresmikan/](#). Diakses 28 Agustus 2017.

<http://bpad.jogjaprov.go.id/struktur-organisasi-bpad-diy-7> pukul 10:50. Diakses 28 Agustus 2017.

<http://bpad.jogjaprov.go.id/informasi-layanan-perpustakaan-balai-layanan-perpustakaan-11> pukul 10:50. Diakses 28 Agustus 2017.

<http://www.kolomedu.com/2015/12/grahatama-pustaka-gedung-perpustakaan.html>





LAMPIRAN

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KEPUASAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PENGELOLA PERPUSTAKAAN DI BALAI LAYANAN GRAHATAMA PUSTAKA BADAN ARSIP DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Kepada

Yth. : Para Responden (Pengelola Perpustakaan Balai Layanan Grahatama Pustaka BPAD DIY)
Di Yogyakarta.

Dalam rangka untuk menyelesaikan tesis di Konsentrasi Ilmu Perpustakaan Dan Informasi Program IIS Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta; saya sebagai peneliti **memohon bantuan Anda**, yaitu Bapak/Ibu/Sdr/Sdri Pengelola Perpustakaan (THL) yang bekerja di Balai Layanan Grahatama Pustaka BPAD DIY, agar berkenan memberikan jawaban kuesioner yang telah saya sajikan dalam lembar berikutnya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap kinerja pengelola perpustakaan Balai Layanan Grahatama Pustaka Badan Arsip Daerah Istimewa Yogyakarta.

Daftar pertanyaan dalam kuesioner berjumlah 45 pertanyaan yang hendaknya diisi dengan lengkap dan mohon jangan dibiarkan tidak terjawab. Kelengkapan jawaban akan sangat mempengaruhi hasil analisis dalam penelitian ini dan **tidak mempengaruhi penilaian perusahaan terhadap kinerja anda**. Data pribadi anda tidak akan dipublikasikan, sehingga anda dapat memberikan opini secara bebas. Kerahasiaan informasi yang diperoleh akan dijaga dengan baik dan informasi tersebut hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik.

Besar harapan saya atas partisipasi Anda terhadap pengisian kuesioner ini karena jawaban Anda tersebut merupakan kontribusi yang berharga baik bagi peneliti dan ilmu pengetahuan, maupun bagi Instansi untuk meningkatkan perpustakaan.
Atas perhatian Anda, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Nurul Setyawati Handayani

(NIM 1520011058)

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin : a. Laki-laki
b. Perempuan

Usia :

Status : a. Single
b. Menikah

Pendidikan Terakhir :

Jabatan :

Masa Kerja :

B. VARIABEL PENELITIANPetunjuk Pengisian

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

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

1. Variabel Kepuasan Kerja (X1)

No	Pertanyaan Kepuasan Kerja	Alterntif 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 menjelaskan kebijakan yang berlaku					
11	Saya merasa lebih tidak puas karena kehilangan rekan kerja yang dimutasi					

12	Saya merasa lebih puas dengan cara pemimpin 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 (X2)

No	Pertanyaan Kepuasan Kerja	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit saya mampu menyelesaikannya					
2	Saya tidak menikmati pekerjaan yang menantang					
3	Saya menikmati pekerjaan yang menjadi tanggungjawab saya					
4	Saya selalu mengkontribusikan segenap kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
5	Pemberian gaji bagi karyawan sudah sesuai dengan beban kerja					
6	Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kerja					

	pengelola perpustakaan					
7	Saya dapat menunjukkan prestasi kerja dalam menyelesaikan setiap pekerjaan saya					
8	Saya akan lebih puas dengan penghargaan yang diberikan perusahaan atas prestasi kerja saya					
9	Saya senang membantu rekan kerja yang baru bekerja dalam memberikan orientasi dalam pekerjaan					
10	Saya tidak mampu menjadi panutan rekan kerja di perpustakaan					
11	Saya memiliki potensi yang baik untuk mengembangkan karier dalam pekerjaan saya					
12	Saya senang dengan adanya sistem promosi jabatan yang diterapkan perpustakaan					
13	Saya senang menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan kerja di perpustakaan					
14	Saya lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain daripada bekerja sendiri					
15	Saya menghargai saran-saran dari rekan kerja dalam mengerjakan pekerjaan					
16	Saya senang memberikan bantuan kepada rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya					

3. Variabel Kinerja Pengelola Perpustakaan (Y)

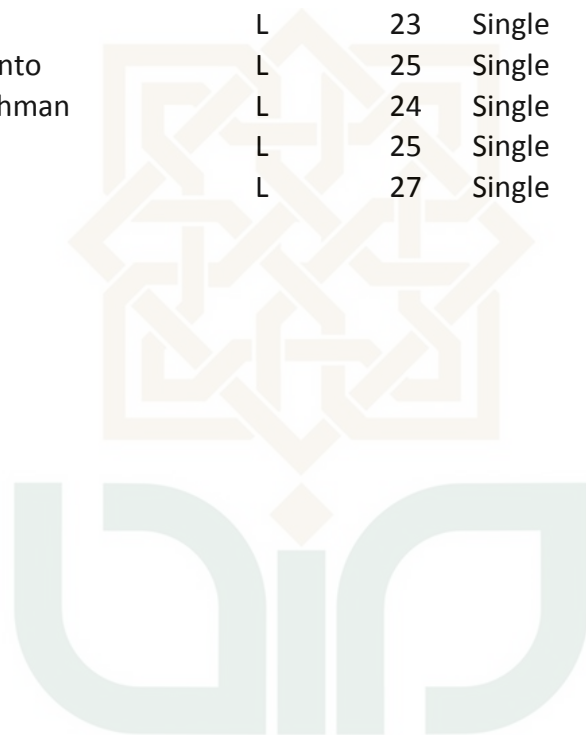
No	Pertanyaan Kepuasan Kerja	Alterntif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan perpustakaan					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai					

	batas waktu yang ditetapkan perpustakaan					
3	Saya sering mendapatkan peringatan dari sesama rekan kerja mengenai pekerjaan yang saling berkaitan					
4	Saya jarang mendapatkan teguran dari atasan atas hasil kerja yang menjadi tanggungjawab saya					
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih awal dari waktu yang ditentukan atasan					
6	Saya jarang menunda-nunda pekerjaan yang menjadi tanggungjawab saya					
7	Saya selalu berinisiatif dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab saya					
8	Saya selalu menunggu perintah dari atasan dalam memulai pekerjaan yang telah ditetapkan					
9	Saya selalu datang di tempat kerja lebih awal dari jam kerja yang telah ditentukan perpustakaan					
10	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai prosedur yang telah ditentukan perpustakaan					
11	Saya jarang melakukan kesalahan dalam tugas yang menjadi tanggungjawab saya					
12	Saya terkadang tidak fokus dalam melaksanakan pekerjaan saya					

Terima kasih Atas Kerjasama Anda

Resp	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Status	Pendidikan Terakhir
R001	Novitasari	P	25	Single	D3 Perpustakaan
R002	Evi Wulandari	P	24	Single	S1 Perpustakaan
R003	Aji Saputra	L	25	Single	D3 Perpustakaan
R004	Diti Prihanani	P	24	Single	S1 Perpustakaan
R005	Laksita Wikan Nastiti	P	24	Single	S1 Perpustakaan
R006	Deky Yuanita Artha	P	24	Single	S1 Perpustakaan
R007	Zakiyah Umami	P	24	Single	S1 Perpustakaan
R008	Khodijah	P	27	Single	S1 Perpustakaan
R009	Arum Bakti Pertiwi	P	22	Single	S1 Perpustakaan
R010	Ely Pambudi	L	23	Single	D3 Perpustakaan
R011	Pertiwi	P	25	Single	S1 Perpustakaan
R012	Ferys Astilla	p	22	Single	D3 Perpustakaan
R013	Athiyah Kamaliah	p	24	Single	S1 Perpustakaan
R014	Pradhita Kartika Yuda	L	24	Single	D3 Perpustakaan
R015	Surati	p	26	Single	S1 Teknik Informatika
R016	R.Drajad Harto Kumoro	L	24	Single	S1 Perpustakaan
R017	Ali Maksum	L	23	Single	S1 Perpustakaan
R018	Sri Romadhoni	P	24	Single	S1 Perpustakaan
R019	Fiqrotun Nadlifah	P	24	Single	S1 Perpustakaan
R020	Fariz Yudha Putra	L	22	Single	D3 Perpustakaan
R021	Septi Setyarini	P	25	Single	S1 Perpustakaan
R022	Faridha Nur Sholihah	P	24	Single	S1 Perpustakaan
R023	Sugiarti	P	24	Single	D3 Perpustakaan
R024	Alfiani Hamidah	P	25	Menikah	S1 Perpustakaan
R025	Frida Adriani Afifa	P	24	Single	S1 Perpustakaan
R026	Dani Yuliyanto	P	22	Single	SMK
R027	Oki Surya Nugraha	L	26	Single	S1 Komputer
R028	Muhammad Nur Riza Fahlevi	L	19	Single	SMK
R029	Wahyu Prihatini	P	29	Single	S1 Perpustakaan
R030	Sunu Fikri Raharjo	L	23	Single	S1 Perpustakaan
R031	Afdan Rainal	L	25	Single	S1 Perpustakaan
R032	Siti Wulandari	P	25	Single	S1 Perpustakaan
R033	Muhammad Naufal Bahreisy	L	25	Single	S1 Perpustakaan
R034	Rahmatullah Yosi Nurrohman	L	24	Single	S1 Perpustakaan
R035	Apriani Siswanti	P	25	Single	S1 Perpustakaan
R036	Taufik Fahrul Irfan	L	23	Single	S1 Perpustakaan
R037	M. Yusuf Setiawan	L	26	Single	S1 Perpustakaan
R038	Retno Yuniarti	P	26	Single	S1 Perpustakaan
R039	Dimas Catur Hariyadhi	L	23	Single	S1 Perpustakaan
R040	Siti Fatimah	P	21	Single	D3 Perpustakaan
R041	Arifa Mawalia	P	25	Single	S1 Perpustakaan
R042	Isroul Laili Musfiroh	P	23	Single	D3 Perpustakaan
R043	Ernawati Dwi Yulianasari	P	22	Single	D3 Perpustakaan
R044	Nur Rochma	P	23	Single	S1 Perpustakaan
R045	Syahrusy Rahmadani Bahirah	L	21	Single	S1 Perpustakaan
R046	Donny Rusdi Agustaf	L	23	Single	S1 Perpustakaan

R047	Sri Lestari	P	22	Single	S1 Perpustakaan
R048	Wahyu Listyani	P	23	Single	S1 Perpustakaan
R049	Bayu Adhiyanto Purnomo	L	22	Single	SMA
R050	Hutomo Aryo Wibowo	L	26	Single	S1 Perpustakaan
R051	Anis Zara Sukmawati	P	23	Single	S1 Perpustakaan
R052	Fajjariyan Galih Saputro	L	20	Single	SMA
R053	Mahmud Tarmizi	L	24	Single	D3 Perpustakaan
R054	Makhsun Baidlowi	L	26	Single	S1 Perpustakaan
R055	Yunita	P	24	Single	S1 Perpustakaan
R056	Uswatun Hasanah	P	23	Single	S1 Perpustakaan
R057	Intan Aida Diliana	P	23	Single	D3 Perpustakaan
R058	Rio Jati Kumbara	L	20	Single	SMA
R059	Ginangjar Aditya	L	23	Single	SMK
R060	Kharisma Dian Affrianto	L	25	Single	S1 Perpustakaan
R061	Amsaina Yulia Nurrohman	L	24	Single	S1 Perpustakaan
R062	jaka prabowo	L	25	Single	SMA
R063	yudi nugroho	L	27	Single	SMA



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA

Masa Kerja

6
5
12
12
12
12
6
24
12
12
6
12
18
12
12
17
6
6
12
12
19
19
4
2
9
12
12
12
12
3
6
6
18
12
18
6
12
36
12
6
6
6
6
6
6
6



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

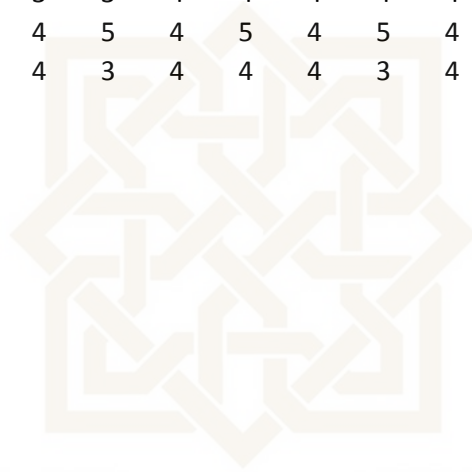
2
12
12
2
12
6
2
6
6
2
2
6
2
6
6
12
12



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Resp	X1	X2	Y	Kepuasan Kerja (X1)													
				x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	x1.11	x1.12	x1.13	
R001	65	61	45	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R002	63	72	53	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
R003	65	65	45	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
R004	75	72	52	5	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4
R005	50	67	45	3	2	3	4	3	4	4	3	2	2	3	4	2	2
R006	62	61	45	4	3	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4
R007	56	58	42	2	2	3	3	4	4	4	2	3	4	3	4	3	4
R008	42	45	28	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3
R009	75	67	52	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
R010	74	65	49	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5
R011	72	68	52	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
R012	60	66	44	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
R013	40	41	32	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2
R014	69	66	50	4	5	4	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	5
R015	63	59	44	4	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3
R016	74	70	52	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5
R017	52	60	44	3	2	3	2	3	3	4	3	3	2	4	2	4	4
R018	48	45	30	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3
R019	76	70	53	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4
R020	65	67	44	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	3	5	4	4
R021	65	68	45	3	3	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4
R022	64	60	43	4	3	5	3	4	5	4	3	3	3	4	5	4	4
R023	61	64	45	4	3	3	3	4	5	5	3	3	3	4	4	3	3
R024	58	53	45	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3
R025	49	47	39	3	3	3	2	2	4	4	2	2	4	2	4	4	4
R026	63	64	45	4	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4
R027	67	66	47	4	2	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	3	3
R028	61	63	47	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3
R029	67	68	47	4	1	4	5	5	4	5	4	2	4	5	5	5	5
R030	59	61	45	4	1	3	3	3	5	4	4	1	4	4	4	4	4
R031	68	61	46	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4
R032	62	64	47	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
R033	63	63	46	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4
R034	70	73	52	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4
R035	67	65	46	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R036	67	66	51	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4
R037	57	55	43	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	1	3	3
R038	58	55	43	5	3	4	4	4	3	2	5	5	5	5	1	3	3
R039	66	64	47	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R040	69	63	49	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4
R041	69	64	48	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
R042	75	67	47	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
R043	54	60	44	4	4	2	2	2	4	4	2	3	4	3	3	3	3
R044	66	67	53	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	3	3
R045	67	64	48	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4
R046	61	59	46	4	4	3	4	2	4	4	2	4	4	3	4	4	4
R047	83	78	57	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R048	64	64	47	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4

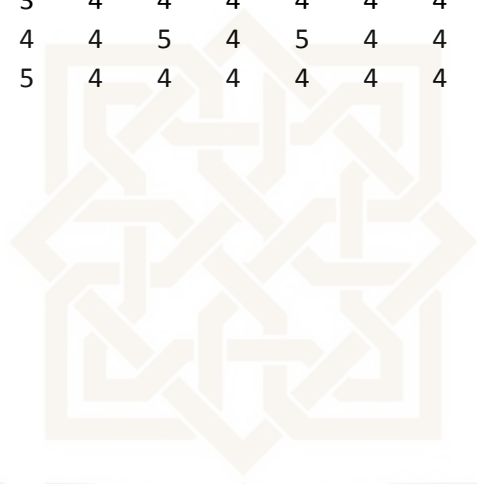
R049	71	63	47	3	4	5	4	5	5	3	4	5	4	3	5	5
R050	67	65	52	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	3	4	4
R051	57	54	42	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4
R052	55	54	42	4	2	3	3	3	4	4	2	4	4	3	3	4
R053	64	62	44	4	3	4	3	2	4	5	4	4	5	3	4	4
R054	68	62	45	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
R055	69	64	48	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4
R056	58	51	42	3	4	3	3	3	4	4	2	4	4	3	3	4
R057	74	71	56	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4
R058	57	63	43	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	4
R059	54	58	41	3	2	3	3	3	4	4	2	4	4	3	3	4
R060	63	62	49	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
R061	63	64	47	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
R062	72	68	52	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4
R063	66	66	49	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

				Motivasi Kerja (X2)												
x1.14	x1.15	x1.16	x1.17	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	x2.10	x2.11	x2.12	x2.13
5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5
5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5
3	4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3
4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3
2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3
4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	3	3	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4
3	3	4	3	4	3	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5
3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	4
5	4	4	4	4	3	4	5	3	5	3	5	4	3	4	4	5
3	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3
4	4	5	4	5	4	5	1	4	4	5	4	5	5	5	4	5
3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4
3	4	4	3	3	2	4	2	2	4	3	3	4	2	4	2	3
5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4
4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5
3	4	4	3	3	3	4	4	4	5	2	3	4	3	4	4	4
3	4	4	3	3	4	5	5	4	4	3	3	3	3	4	4	5
4	3	2	3	4	3	4	4	2	4	3	3	4	3	4	2	4
4	2	2	2	3	3	4	3	2	3	2	3	4	2	3	2	4
4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5
4	4	4	4	4	3	5	5	3	5	4	4	5	2	4	5	5
4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	1	4	4	5
4	4	4	3	4	3	5	4	3	3	3	4	4	3	3	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
4	2	2	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4
4	2	1	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	1	3	4	3
4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
5	4	3	4	4	5	5	4	3	5	3	5	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	4	4
5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	5	4

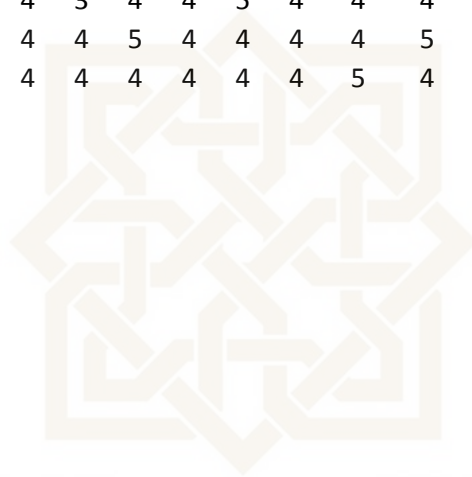
3	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	5
4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4
3	3	4	2	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	1	3
3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	1	3
4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	3	2	4	1	3
4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4
3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4
3	3	4	2	4	1	4	4	4	5	4	4	5	2	4	1	4
4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

			Kinerja Pengelola Perpustakaan (Y)											
x2.14	x2.15	x2.16	y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y.6	y.7	y.8	y.9	y.10	y.11	y.12
4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3
5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3
3	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2
5	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4
4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	3	3	5	5
5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5
4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	3	4	4	3	3
2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	2	4	3	2	1
5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3
5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3
2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2
5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4
5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3
4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	2
5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	5	4	4	3
4	3	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4
2	4	3	4	4	2	2	3	4	4	2	4	4	3	3
5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3
2	5	5	4	4	4	3	4	5	5	3	5	5	3	2
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
2	5	5	5	5	1	5	5	5	5	2	5	5	3	1
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3
3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3
4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4
3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	5	4	4	2
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4

5	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5
3	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	2
2	4	4	4	4	5	3	3	4	4	1	2	4	4	4
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4
4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	2
4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	2
4	4	3	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3
5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

		Correlations															Kepuasan_Kerja																					
		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	x1.11	x1.12	x1.13	x1.14	x1.15	x1.16	x1.17																				
x1.1	Pearson Correlation	1	.545 ^{**}	.642 ^{**}	.596 ^{**}	.488 ^{**}	.576 ^{**}	.492 ^{**}	.599 ^{**}	.448 ^{**}	.521 ^{**}	.658 ^{**}	.555 ^{**}	.514 ^{**}	.561 ^{**}	.430 ^{**}	.383 ^{**}	.367 ^{**}	.816 ^{**}																			
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.001	.006	.001	.006	.000	.013	.003	.000	.001	.004	.001	.018	.037	.046	.000																			
x1.2	Pearson Correlation		1	.420 ^{**}	.510 ^{**}	.220	.178	.098	.249	.680 ^{**}	.445 ^{**}	.289	.383 ^{**}	.545 ^{**}	.382 ^{**}	.450 ^{**}	.305	.214	.499 ^{**}	.625 ^{**}																		
	Sig. (2-tailed)			.002	.021	.004	.243	.347	.608	.184	.000	.014	.122	.037	.037	.013	.102	.257	.005	.000																		
x1.3	Pearson Correlation			1	.437 ^{**}	.344	.421 ^{**}	.377 ^{**}	.400 ^{**}	.421 ^{**}	.447 ^{**}	.462	.574 ^{**}	.642 ^{**}	.420 ^{**}	.410 ^{**}	.336	.371 ^{**}	.437 ^{**}	.683 ^{**}																		
	Sig. (2-tailed)				.000	.021	.016	.063	.020	.040	.029	.021	.013	.010	.001	.012	.024	.069	.044	.016	.000																	
x1.4	Pearson Correlation				1	.352	.359	.422 ^{**}	.579 ^{**}	.282	.469 ^{**}	.699 ^{**}	.613 ^{**}	.596 ^{**}	.510 ^{**}	.437 ^{**}	.352	.359	.422 ^{**}	.579 ^{**}																		
	Sig. (2-tailed)					.001	.004	.016	.056	.052	.020	.001	.131	.009	.000	.000	.008	.009	.006	.043	.007	.000																
x1.5	Pearson Correlation					1	.448 ^{**}	.457 ^{**}	.257	.410 ^{**}	.317	.407 ^{**}	.517 ^{**}	.488 ^{**}	.220	.344	.352	.448 ^{**}	.457 ^{**}	.257	.410 ^{**}	.317	.407 ^{**}	.517 ^{**}														
	Sig. (2-tailed)						.006	.243	.063	.056	.013	.011	.171	.025	.088	.026	.003	.314	.129	.005	.018	.077	.000	.000														
x1.6	Pearson Correlation						1	.611 ^{**}	.467 ^{**}	.131	.476 ^{**}	.379	.577 ^{**}	.576 ^{**}	.178	.421	.359	.448 ^{**}	.611 ^{**}	.467 ^{**}	.131	.476 ^{**}	.379	.577 ^{**}														
	Sig. (2-tailed)							.001	.347	.020	.013	.009	.001	.001	.037	.020	.013	.000	.009	.489	.008	.039	.001	.199	.014	.140	.075	.036	.000									
x1.7	Pearson Correlation							1	.372 ^{**}	.099	.351	.570 ^{**}	.517 ^{**}	.492 ^{**}	.098	.377 ^{**}	.422 ^{**}	.457 ^{**}	.611 ^{**}	.372 ^{**}	.099	.351	.570 ^{**}	.517 ^{**}	.492 ^{**}	.402	.368 ^{**}	.420	.460 ^{**}	.334	.619 ^{**}							
	Sig. (2-tailed)								.006	.608	.040	.020	.011	.000	.043	.602	.057	.001	.003	.028	.045	.021	.011	.072	.000	.030	.300	.300	.300	.300	.300							
x1.8	Pearson Correlation								1	.274	.425 ^{**}	.578 ^{**}	.316	.599 ^{**}	.249	.400	.579 ^{**}	.257	.467 ^{**}	.372 ^{**}	.099	.351	.570 ^{**}	.517 ^{**}	.492 ^{**}	.388	.486 ^{**}	.402	.400 ^{**}	.388	.648 ^{**}							
	Sig. (2-tailed)									.000	.184	.029	.001	.171	.009	.043	.143	.019	.001	.088	.034	.006	.028	.029	.034	.000	.034	.006	.028	.029	.034	.000						
x1.9	Pearson Correlation									1	.405 ^{**}	.288	.184	.448 ^{**}	.680 ^{**}	.421	.282	.410	.131	.099	.274	.405 ^{**}	.288	.184	.448 ^{**}	.680 ^{**}	.421	.282	.410	.131	.099	.274	.405 ^{**}					
	Sig. (2-tailed)										.013	.000	.021	.131	.025	.489	.602	.143	.026	.122	.332	.217	.005	.009	.052	.002	.002	.002	.002	.002	.002	.002	.000					
x1.10	Pearson Correlation										1	.348	.560 ^{**}	.521 ^{**}	.445 ^{**}	.447 ^{**}	.469 ^{**}	.317	.476 ^{**}	.351	.425 ^{**}	.405 ^{**}	.348	.560 ^{**}	.521 ^{**}	.445 ^{**}	.447 ^{**}	.469 ^{**}	.317	.476 ^{**}	.351	.425 ^{**}	.405 ^{**}	.348	.560 ^{**}			
	Sig. (2-tailed)											.003	.014	.013	.009	.088	.008	.057	.019	.026	.059	.001	.004	.000	.471	.019	.003	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000			
x1.11	Pearson Correlation											1	.347	.658 ^{**}	.289	.462	.699 ^{**}	.407	.379 ^{**}	.570 ^{**}	.578 ^{**}	.288	.348	.347	.658 ^{**}	.289	.462	.699 ^{**}	.407	.379 ^{**}	.570 ^{**}	.578 ^{**}	.288	.348	.347	.658 ^{**}		
	Sig. (2-tailed)												.000	.122	.010	.000	.026	.039	.001	.001	.122	.059	.060	.000	.086	.001	.001	.012	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
x1.12	Pearson Correlation												1	.555 ^{**}	.383 ^{**}	.574 ^{**}	.613 ^{**}	.517 ^{**}	.577 ^{**}	.517 ^{**}	.316	.184	.560 ^{**}	.347	.555 ^{**}	.383 ^{**}	.574 ^{**}	.613 ^{**}	.517 ^{**}	.577 ^{**}	.517 ^{**}	.316	.184	.560 ^{**}	.347	.555 ^{**}		
	Sig. (2-tailed)													.001	.037	.001	.000	.003	.001	.003	.088	.332	.001	.060	.000	.021	.009	.020	.028	.011	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
x1.13	Pearson Correlation													1	.514 ^{**}	.382 ^{**}	.454	.472 ^{**}	.190	.241	.402	.388 ^{**}	.232	.515 ^{**}	.608 ^{**}	.420 ^{**}	.514 ^{**}	.382 ^{**}	.454	.472 ^{**}	.190	.241	.402	.388 ^{**}	.232	.515 ^{**}	.608 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)														.004	.037	.012	.008	.314	.199	.028	.034	.217	.004	.000	.021	.004	.006	.026	.011	.040	.000	.021	.000	.000	.000	.000	
x1.14	Pearson Correlation														1	.561 ^{**}	.450 ^{**}	.410	.468 ^{**}	.283	.444	.368	.486 ^{**}	.496 ^{**}	.684 ^{**}	.319	.468 ^{**}	.561 ^{**}	.450 ^{**}	.410	.468 ^{**}	.283	.444	.368	.486 ^{**}	.496 ^{**}	.684 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)															.001	.013	.024	.009	.129	.014	.045	.006	.005	.000	.086	.009	.006	.060	.240	.007	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
x1.15	Pearson Correlation															1	.430 ^{**}	.305	.336	.487 ^{**}	.497 ^{**}	.276	.420 ^{**}	.469 ^{**}	.137	.589 ^{**}	.423 ^{**}	.430 ^{**}	.305	.336	.487 ^{**}	.497 ^{**}	.276	.420 ^{**}	.469 ^{**}	.137	.589 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)																.018	.102	.069	.006	.005	.140	.021	.028	.009	.471	.001	.020	.026	.060	.002	.002	.002	.002	.002	.002	.000	
x1.16	Pearson Correlation																1	.383 ^{**}	.214	.371 ^{**}	.372 ^{**}	.429	.330	.460 ^{**}	.358	.427 ^{**}	.579 ^{**}	.221	.546 ^{**}	.383 ^{**}	.214	.371 ^{**}	.372 ^{**}	.429	.330	.460 ^{**}	.358	.427 ^{**}
	Sig. (2-tailed)																	.037	.257	.044	.043	.018	.075	.011	.029	.052	.019	.001	.028	.001	.240	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000
x1.17	Pearson Correlation																	1	.367	.499 ^{**}	.437	.483 ^{**}	.328	.384 ^{**}	.334	.388 ^{**}	.552 ^{**}	.519 ^{**}	.452	.459 ^{**}	.367	.499 ^{**}	.437	.483 ^{**}	.328	.384 ^{**}	.334	.388 ^{**}
	Sig. (2-tailed)																		.046	.005	.016	.007	.077	.036	.072	.034	.002	.003	.012	.011	.040	.007	.002	.000	.000	.000	.000	.000
Kepuasan_Kerja	Pearson Correlation																		1	.816 ^{**}	.625 ^{**}	.683 ^{**}	.750 ^{**}	.611 ^{**}	.622 ^{**}	.619 ^{**}	.648 ^{**}	.607 ^{**}	.698 ^{**}	.736 ^{**}	.716 ^{**}	.657 ^{**}	.691 ^{**}	.655 ^{**}	.661 ^{**}	.719 ^{**}	1	
	Sig. (2-tailed)																			.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N																			30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		Correlations															Motivasi_Kerja	
		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	x2.10	x2.11	x2.12	x2.13	x2.14	x2.15	x2.16	
x2.1	Pearson Correlation	1	.548 ^{**}	.424	.398 ^{**}	.443	.475 ^{**}	.733 ^{**}	.575 ^{**}	.616 ^{**}	.497 ^{**}	.447	.578 ^{**}	.410	.386	.391	.428	.794 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.002	.020	.029	.014	.008	.000	.001	.000	.005	.013	.001	.024	.035	.033	.018	.000
x2.2	Pearson Correlation		1	.371 ^{**}	.448 ^{**}	.401	.331	.497 ^{**}	.413 ^{**}	.334	.467 ^{**}	.475 ^{**}	.412 ^{**}	.329	.338	.360	.406 ^{**}	.704 ^{**}
	Sig. (2-tailed)			.002	.044	.013	.028	.074	.005	.023	.071	.009	.008	.024	.076	.068	.051	.026
x2.3	Pearson Correlation			1	.316	.197	.398 ^{**}	.278	.382 ^{**}	.650 ^{**}	.111	.413	.280	.604 ^{**}	.054	.461	.230	.553 ^{**}
	Sig. (2-tailed)				.020	.044	.088	.297	.030	.137	.037	.000	.560	.0				

	Sig. (2-tailed)	,001	,024	,134	,002	,000	,005	,001	,009	,023	,004	,028			,020	,042	,007	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x2.13	Pearson Correlation	,410	,329	,604	,369	,113	,530	,259	,532	,433	,318	,244	,424		1	,272	,403	,339	,619
	Sig. (2-tailed)	,024	,076	,000	,045	,554	,003	,167	,002	,017	,087	,195	,020			,146	,027	,067	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x2.14	Pearson Correlation	,386	,338	,054	,281	,544	,147	,167	,246	,002	,586	,407	,374		,272	1	,367	,224	,564
	Sig. (2-tailed)	,035	,068	,777	,133	,002	,439	,378	,189	,993	,001	,025	,042		,146		,046	,235	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x2.15	Pearson Correlation	,391	,360	,461	,431	,410	,382	,202	,326	,344	,091	,374	,484		,403	,367	1	,545	,614
	Sig. (2-tailed)	,033	,051	,010	,017	,024	,037	,284	,079	,063	,634	,042	,007		,027	,046		,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x2.16	Pearson Correlation	,428	,406	,230	,463	,416	,361	,517	,429	,285	,197	,167	,725		,339	,224	,545	1	,644
	Sig. (2-tailed)	,018	,026	,221	,010	,022	,050	,003	,018	,127	,296	,379	,000		,067	,235	,002		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Motivasi_Kerja	Pearson Correlation	,794	,704	,553	,631	,674	,611	,643	,651	,573	,635	,622	,814		,619	,564	,614	,644	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,001	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

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

Correlations													Kinerja_Pengelolaan_Perpustakaan	
		y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y.6	y.7	y.8	y.9	y.10	y.11	y.12	
y.1	Pearson Correlation	1	,631	,294	,601	,471	,590	,575	,304	,553	,673	,523	,360	,740
	Sig. (2-tailed)	,000	,115	,000	,009	,001	,001	,102	,002	,000	,003	,050	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y.2	Pearson Correlation	,631	1	,298	,411	,662	,675	,819	,314	,613	,539	,476	,356	,763
	Sig. (2-tailed)	,000	,110	,024	,000	,000	,000	,091	,000	,002	,008	,053	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y.3	Pearson Correlation	,294	,298	1	,419	,286	,175	,272	,735	,107	,313	,679	,734	,714
	Sig. (2-tailed)	,115	,110		,021	,125	,355	,146	,000	,574	,093	,001	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y.4	Pearson Correlation	,601	,411	,419	1	,468	,406	,375	,395	,436	,401	,496	,375	,697
	Sig. (2-tailed)	,000	,024	,021		,009	,025	,041	,031	,016	,028	,005	,041	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y.5	Pearson Correlation	,471	,662	,286	,468	1	,613	,604	,119	,598	,521	,191	,176	,636
	Sig. (2-tailed)	,009	,000	,125	,009		,000	,000	,532	,000	,003	,312	,353	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y.6	Pearson Correlation	,590	,675	,175	,408	,613	1	,718	,074	,884	,590	,248	,061	,636
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,355	,025	,000		,000	,698	,000	,001	,186	,748	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y.7	Pearson Correlation	,575	,819	,272	,375	,604	,718	1	,287	,640	,588	,434	,224	,722
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,146	,041	,000	,000		,125	,000	,001	,016	,233	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y.8	Pearson Correlation	,304	,314	,735	,395	,119	,074	,287	1	,021	,184	,649	,883	,690
	Sig. (2-tailed)	,102	,091	,000	,031	,532	,698	,125		,911	,332	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y.9	Pearson Correlation	,553	,613	,107	,436	,598	,884	,640	,021	1	,652	,175	,011	,591
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,574	,016	,000	,000	,911		,000	,354	,953	,001	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y.10	Pearson Correlation	,673	,539	,313	,401	,521	,590	,588	,184	,652	1	,258	,160	,641
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,093	,028	,003	,001	,001	,332	,000		,169	,398	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y.11	Pearson Correlation	,523	,476	,579	,496	,191	,248	,434	,649	,175	,258	1	,692	,734
	Sig. (2-tailed)	,003	,008	,001	,005	,312	,186	,016	,000	,354	,169		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y.12	Pearson Correlation	,360	,356	,734	,375	,176	,061	,224	,883	,011	,160	,692	1	,702
	Sig. (2-tailed)	,050	,053	,000	,041	,353	,748	,233	,000	,953	,398	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Kinerja_Pengelolaan_Perpustakaan	Pearson Correlation	,740	,763	,714	,697	,636	,636	,722	,690	,591	,641	,734	,702	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

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

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.923	17

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.901	16

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.888	12



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Output SPSS 21

Uji Validitas

(output dipindah di Ms Excel)

Uji Reliabilitas

1. Kepuasan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,923	17

2. MotivasiKerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,901	16

3. Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,888	12

Deskripsi Variabel Penelitian

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan_Kerja	63	40	83	63,56	8,165
Motivasi_Kerja	63	41	78	62,51	6,879
Kinerja_Pengelola_Perpu- stakaan	63	28	57	46,16	5,237
Valid N (listwise)	63				

Analisis Deskripsi Variabel Per Item Pernyataan.

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	63	2	5	3,83	,708
X1.2	63	1	5	3,30	1,010
X1.3	63	2	5	3,63	,679
X1.4	63	2	5	3,62	,869
X1.5	63	1	5	3,67	,916
X1.6	63	2	5	4,11	,675
X1.7	63	2	5	3,95	,607
X1.8	63	2	5	3,52	,877
X1.9	63	1	5	3,81	,800
X1.10	63	2	5	3,90	,689
X1.11	63	2	5	3,63	,747
X1.12	63	1	5	3,87	,889
X1.13	63	2	5	3,83	,636
X1.14	63	2	5	3,89	,650
X1.15	63	2	5	3,71	,705
X1.16	63	1	5	3,83	,814
X1.17	63	2	5	3,44	,799
X2.1	63	2	5	3,95	,551
X2.2	63	1	5	3,71	,991
X2.3	63	2	5	4,02	,553
X2.4	63	1	5	4,00	,783
X2.5	63	2	5	3,51	,821

X2.6	63	3	5	4,06	,669
X2.7	63	2	5	3,81	,618
X2.8	63	2	5	3,94	,564
X2.9	63	2	5	4,02	,609
X2.10	63	1	5	3,51	1,014
X2.11	63	3	5	3,98	,492
X2.12	63	1	5	3,75	,967
X2.13	63	3	5	4,16	,653
X2.14	63	2	5	3,98	,852
X2.15	63	3	5	4,17	,583
X2.16	63	2	5	3,94	,669
Y.1	63	2	5	4,06	,504
Y.2	63	2	5	4,00	,596
Y.3	63	1	5	3,70	1,072
Y.4	63	2	5	3,79	,676
Y.5	63	2	5	3,71	,633
Y.6	63	2	5	4,02	,523
Y.7	63	2	5	4,03	,507
Y.8	63	1	5	3,60	,871
Y.9	63	2	5	3,89	,764
Y.10	63	3	5	4,08	,485
Y.11	63	2	5	3,87	,635
Y.12	63	1	5	3,40	,993
Valid N (listwise)	63				

Frequencies

Variabel Kepuasan Kerja

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	6,3	6,3	6,3
3	10	15,9	15,9	22,2
Valid 4	42	66,7	66,7	88,9
5	7	11,1	11,1	100,0
Total	63	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	3,2	3,2	3,2
2	13	20,6	20,6	23,8
3	18	28,6	28,6	52,4
4	24	38,1	38,1	90,5
5	6	9,5	9,5	100,0
Total	63	100,0	100,0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	3,2	3,2	3,2
3	24	38,1	38,1	41,3
4	32	50,8	50,8	92,1
5	5	7,9	7,9	100,0
Total	63	100,0	100,0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	9,5	9,5	9,5
3	22	34,9	34,9	44,4
4	25	39,7	39,7	84,1
5	10	15,9	15,9	100,0
Total	63	100,0	100,0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1,6	1,6	1,6
2	6	9,5	9,5	11,1
3	16	25,4	25,4	36,5
4	30	47,6	47,6	84,1
5	10	15,9	15,9	100,0
Total	63	100,0	100,0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	3,2	3,2	3,2
3	5	7,9	7,9	11,1
Valid 4	40	63,5	63,5	74,6
5	16	25,4	25,4	100,0
Total	63	100,0	100,0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	3,2	3,2	3,2
3	7	11,1	11,1	14,3
Valid 4	46	73,0	73,0	87,3
5	8	12,7	12,7	100,0
Total	63	100,0	100,0	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	9	14,3	14,3	14,3
3	19	30,2	30,2	44,4
Valid 4	28	44,4	44,4	88,9
5	7	11,1	11,1	100,0
Total	63	100,0	100,0	

X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1,6	1,6	1,6
2	3	4,8	4,8	6,3
Valid 3	12	19,0	19,0	25,4
4	38	60,3	60,3	85,7
5	9	14,3	14,3	100,0
Total	63	100,0	100,0	

X1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	4,8	4,8	4,8
3	9	14,3	14,3	19,0
Valid 4	42	66,7	66,7	85,7
5	9	14,3	14,3	100,0
Total	63	100,0	100,0	

X1.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	6,3	6,3	6,3
3	21	33,3	33,3	39,7
Valid 4	32	50,8	50,8	90,5
5	6	9,5	9,5	100,0
Total	63	100,0	100,0	

X1.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	3,2	3,2	3,2
2	3	4,8	4,8	7,9
Valid 3	8	12,7	12,7	20,6
4	38	60,3	60,3	81,0
5	12	19,0	19,0	100,0
Total	63	100,0	100,0	

X1.13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	3,2	3,2	3,2
3	13	20,6	20,6	23,8
Valid 4	42	66,7	66,7	90,5
5	6	9,5	9,5	100,0
Total	63	100,0	100,0	

X1.14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1,6	1,6	1,6
3	14	22,2	22,2	23,8
Valid 4	39	61,9	61,9	85,7
5	9	14,3	14,3	100,0
Total	63	100,0	100,0	

X1.15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	4,8	4,8	4,8
3	18	28,6	28,6	33,3
Valid 4	36	57,1	57,1	90,5
5	6	9,5	9,5	100,0
Total	63	100,0	100,0	

X1.16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1,6	1,6	1,6
2	5	7,9	7,9	9,5
Valid 3	6	9,5	9,5	19,0
4	43	68,3	68,3	87,3
5	8	12,7	12,7	100,0
Total	63	100,0	100,0	

X1.17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	9	14,3	14,3	14,3
3	20	31,7	31,7	46,0
Valid 4	31	49,2	49,2	95,2
5	3	4,8	4,8	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Variabel Motivasi Kerja

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1,6	1,6	1,6
3	8	12,7	12,7	14,3
Valid 4	47	74,6	74,6	88,9
5	7	11,1	11,1	100,0
Total	63	100,0	100,0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	3,2	3,2	3,2
2	5	7,9	7,9	11,1
Valid 3	15	23,8	23,8	34,9
4	28	44,4	44,4	79,4
5	13	20,6	20,6	100,0
Total	63	100,0	100,0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1,6	1,6	1,6
3	6	9,5	9,5	11,1
Valid 4	47	74,6	74,6	85,7
5	9	14,3	14,3	100,0
Total	63	100,0	100,0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1,6	1,6	1,6
2	3	4,8	4,8	6,3
3	4	6,3	6,3	12,7
Valid 4	42	66,7	66,7	79,4
5	13	20,6	20,6	100,0
Total	63	100,0	100,0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	9	14,3	14,3	14,3
3	17	27,0	27,0	41,3
Valid 4	33	52,4	52,4	93,7
5	4	6,3	6,3	100,0
Total	63	100,0	100,0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	12	19,0	19,0	19,0
Valid 4	35	55,6	55,6	74,6
5	16	25,4	25,4	100,0
Total	63	100,0	100,0	

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	4,8	4,8	4,8
3	10	15,9	15,9	20,6
Valid 4	46	73,0	73,0	93,7
5	4	6,3	6,3	100,0
Total	63	100,0	100,0	

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1,6	1,6	1,6
3	9	14,3	14,3	15,9
Valid 4	46	73,0	73,0	88,9
5	7	11,1	11,1	100,0
Total	63	100,0	100,0	

X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1,6	1,6	1,6
3	8	12,7	12,7	14,3
Valid 4	43	68,3	68,3	82,5
5	11	17,5	17,5	100,0
Total	63	100,0	100,0	

X2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	3,2	3,2	3,2
2	9	14,3	14,3	17,5
Valid 3	16	25,4	25,4	42,9
4	27	42,9	42,9	85,7
5	9	14,3	14,3	100,0
Total	63	100,0	100,0	

X2.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	8	12,7	12,7	12,7
Valid 4	48	76,2	76,2	88,9
5	7	11,1	11,1	100,0
Total	63	100,0	100,0	

X2.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	6,3	6,3	6,3
2	4	6,3	6,3	12,7
3	3	4,8	4,8	17,5
4	45	71,4	71,4	88,9
5	7	11,1	11,1	100,0
Total	63	100,0	100,0	

X2.13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	9	14,3	14,3	14,3
4	35	55,6	55,6	69,8
5	19	30,2	30,2	100,0
Total	63	100,0	100,0	

X2.14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	6	9,5	9,5	9,5
3	5	7,9	7,9	17,5
4	36	57,1	57,1	74,6
5	16	25,4	25,4	100,0
Total	63	100,0	100,0	

X2.15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	9,5	9,5	9,5
4	40	63,5	63,5	73,0
5	17	27,0	27,0	100,0
Total	63	100,0	100,0	

X2.16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	6,3	6,3	6,3
3	4	6,3	6,3	12,7
Valid 4	47	74,6	74,6	87,3
5	8	12,7	12,7	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Variabel Kinerja Pengelola Perpustakaan**Y.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1,6	1,6	1,6
3	3	4,8	4,8	6,3
Valid 4	50	79,4	79,4	85,7
5	9	14,3	14,3	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	3,2	3,2	3,2
3	5	7,9	7,9	11,1
Valid 4	47	74,6	74,6	85,7
5	9	14,3	14,3	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1,6	1,6	1,6
2	9	14,3	14,3	15,9
Valid 3	15	23,8	23,8	39,7
4	21	33,3	33,3	73,0
5	17	27,0	27,0	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	4,8	4,8	4,8
3	13	20,6	20,6	25,4
Valid 4	41	65,1	65,1	90,5
5	6	9,5	9,5	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	3,2	3,2	3,2
3	18	28,6	28,6	31,7
Valid 4	39	61,9	61,9	93,7
5	4	6,3	6,3	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1,6	1,6	1,6
3	5	7,9	7,9	9,5
Valid 4	49	77,8	77,8	87,3
5	8	12,7	12,7	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1,6	1,6	1,6
3	4	6,3	6,3	7,9
Valid 4	50	79,4	79,4	87,3
5	8	12,7	12,7	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,6	1,6	1,6
2	5	7,9	7,9	9,5
3	20	31,7	31,7	41,3
4	29	46,0	46,0	87,3
5	8	12,7	12,7	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Y.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	7	11,1	11,1	11,1
3	1	1,6	1,6	12,7
4	47	74,6	74,6	87,3
5	8	12,7	12,7	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Y.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	7,9	7,9	7,9
4	48	76,2	76,2	84,1
5	10	15,9	15,9	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Y.11

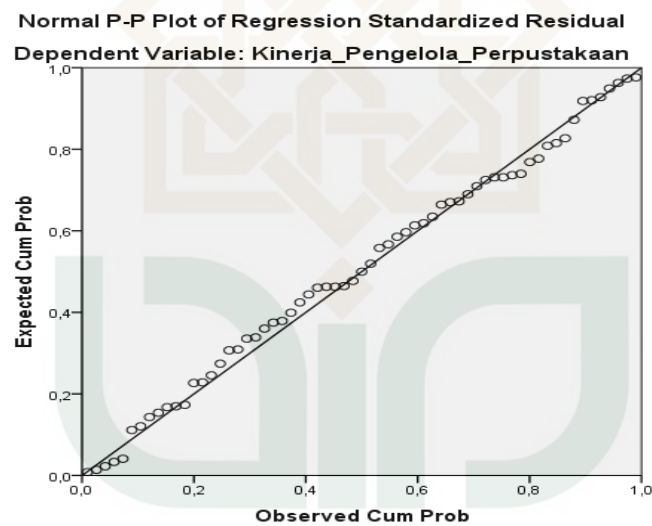
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3,2	3,2	3,2
3	11	17,5	17,5	20,6
4	43	68,3	68,3	88,9
5	7	11,1	11,1	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Y.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	3	4,8	4,8	4,8
2	8	12,7	12,7	17,5
3	19	30,2	30,2	47,6
4	27	42,9	42,9	90,5
5	6	9,5	9,5	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,15607926
	Absolute	,050
Most Extreme Differences	Positive	,050
	Negative	-,050
Kolmogorov-Smirnov Z		,400
Asymp. Sig. (2-tailed)		,997

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

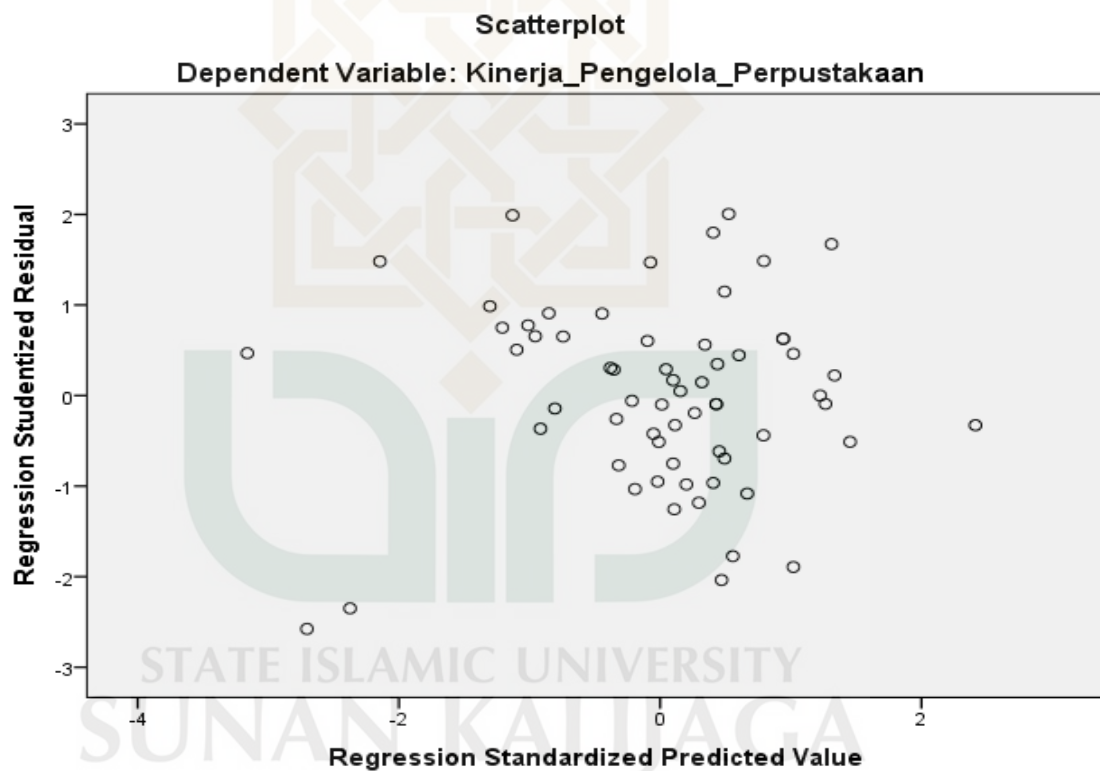
2. Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepuasan_Kerja	,319	3,132
	Motivasi_Kerja	,319	3,132

a. Dependent Variable:

Kinerja_Pengelola_Perpustakaan

3. Uji Heteroskedastisitas



Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,443	1,532		2,899	,005
	Kepuasan_Kerja	-,019	,036	-,119	-,535	,594
	Motivasi_Kerja	-,024	,043	-,126	-,568	,572

a. Dependent Variable: absRES

4. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	1,998 ^a

a. Predictors: (Constant),
Motivasi_Kerja, Kepuasan_Kerja

b. Dependent Variable:
Kinerja_Pengelola_Perpustakaan

Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,595	2,548		1,411	,164
	Kepuasan_Kerja	,262	,060	,409	4,348	,000
	Motivasi_Kerja	,414	,072	,544	5,784	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pengelola_Perpustakaan

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1412,195	2	706,097	146,992	,000 ^b
	Residual	288,218	60	4,804		
	Total	1700,413	62			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pengelola_Perpustakaan

b. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Kepuasan_Kerja

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,911 ^a	,831	,825	2,192

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Kepuasan_Kerja



PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
Jl. Jenderal Sudirman No 5 Yogyakarta – 55233
Telepon : (0274) 551136, 551275, Fax (0274) 551137

Yogyakarta, 17 Mei 2017

Kepada Yth. :

Nomor : 074/5128/Kesbangpol/2017
Perihal : Rekomendasi Penelitian

Kepala Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah
DIY

di Yogyakarta

Memperhatikan surat :

Dari : Direktur Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga
Nomor : B-961/Un.02/DPPs/TU.00/05/2017
Tanggal : 15 Mei 2017
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Setelah mempelajari surat permohonan dan proposal yang diajukan, maka dapat diberikan surat rekomendasi tidak keberatan untuk melaksanakan riset/penelitian dalam rangka penyusunan tesis dengan judul proposal : **"PENGARUH KEPUASAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PENGELOLA PERPUSTAKAAN DI BALAI LAYANAN PERPUSTAKAAN DI BPAD DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA"** kepada:

Nama : NURUL SETYAWATI HANDAYANI
NIM : 1520011058
No.HP/Identitas : 085731113489/3504145309920001
Prodi/Jurusan : IIS/Ilmu Perpustakaan dan Informasi
Fakultas : Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga
Lokasi Penelitian : Balai Layanan BPAD DIY
Waktu Penelitian : 17 Mei 2017 s.d 16 September 2017

Sehubungan dengan maksud tersebut, diharapkan agar pihak yang terkait dapat memberikan bantuan / fasilitas yang dibutuhkan.

Kepada yang bersangkutan diwajibkan:

1. Menghormati dan mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di wilayah riset/penelitian;
2. Tidak dibenarkan melakukan riset/penelitian yang tidak sesuai atau tidak ada kaitannya dengan judul riset/penelitian dimaksud;
3. Menyerahkan hasil riset/penelitian kepada Badan Kesbangpol DIY.
4. Surat rekomendasi ini dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat rekomendasi sebelumnya, paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum berakhirnya surat rekomendasi ini.

Rekomendasi Ijin Riset/Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang tidak mentaati ketentuan tersebut di atas.

Demikian untuk menjadikan maklum.

KEPALA
BADAN KESBANGPOL DIY

AGUNG SUPRIYONO, SH
NIP. 196004026 199203 1 004

Tembusan disampaikan Kepada Yth :

1. Gubernur DIY (sebagai laporan)
2. Direktur Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga;
3. Yang bersangkutan.



PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
BADAN PERPUSTAKAAN DAN ARSIP DAERAH
JALAN TENTARA RAKYAT MATARAM NO. 29
TELP. 513969, (Fax) 563367
YOGYAKARTA 5523

Website : <http://bpadjogja.info> E-mail : bpad_diy@yahoo.com

Yogyakarta, 29 Mei 2017

Nomor : 070/3245
Lamp. : -
Hal : Ijin Penelitian

Kepada
Yth. Nurul Setyawati Handayani
Fakultas Pascasarjana
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

Di YOGYAKARTA

Menanggapi Surat Keterangan/ Ijin Penelitian Kepala Badan Kesbangpol DIY nomor : 074/5128/ Kesbangpol/2017 tanggal, 17 Mei 2017 perihal : Ijin Penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul; "PENGARUH KEPUASAN DAN MOTIVASI KERJA ERHADAP KINERJA PENGELOLA PERPUSTAKAAN DI BALAI LAYANAN PERPUSTAKAAN DI BPAD DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA" dengan ini disampaikan bahwa instansi kami dapat menerima mahasiswa yang akan melakukan penelitian :

Nama : NURUL SETYAWATI HANDAYANI
NIM : 1520011058
Prodi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi
Pascasarjana UIN Sunankalijaga Yogyakarta

Demikian atas perhatian Saudara kami ucapkan terima kasih.



Tembusan :
Kapala Balai Layanan Perpustakaan

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

- Nama : Nurul Setyawati Handayani, SIP
- NIM : 1520011058
- Tempat/ Tgl. Lahir : Tulungagung, 13 September 1992
- Alamat Domisili : Jl. Babaran, Gg. Cemani UH V/759, Kalangan, Umbulharjo, Yogyakarta
- Alamat Asli : Ds. Ngubalan, Kec. Ngubalan, Kab. Tulungagung, Jawa Timur
- Pendidikan :
1. RA Al-Falah Ngubalan, Kalidawir, tulungagung, lulus 1998
 2. MI Mamba'ul Hikam, Ngubalan, Kalidawir, lulus 2004
 3. MTs.N Tunggangri, Kalidawir, Tulungagung, lulus 2007
 4. SMAN 1 Kalidawir, Kalidawir, Tulungagung , lulus 2010
 5. S1 Ilmu Perpustakaan dan Informasi, UIN SUKA YK, Lulus 2014
 6. S2 Ilmu Perpustakaan dan Informasi, UIN SUKA YK, Masuk 2015
- Karya Ilmiah :
1. Pelaksanaan *Freezing* di UPTD Museum Negeri Sonobudoyo Yogyakarta (Studi Kasus Tentanf membunuh Insect Pada Pelestarian Naskah Kuno), (Skripsi Sarjana pada Fakultas Adab UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2010)
 2. Peranan Pemasaran & Promosi Sebagai Bagian Dari Pelayanan Informasi Di Perpustakaan, (Jurnal WIPA)
- Riwayat Pekerjaan : Pustakawan MTs-MA Al Mahad An Nur Ngrukem Bantul 2014 - Sekarang