

# PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI KERJA KEPALA DINAS TERHADAP TENAGA PERPUSTAKAAN DINAS KEARSIPAN DAN PERPUSTAKAAN KOTA PEKALONGAN

Nanda Rahman Setiawan<sup>\*)</sup>, Ika Krismayani

*Program Studi S-1 Ilmu Perpustakaan, Fakultas Ilmu Budaya, Universitas Diponegoro, Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275*

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa pengaruh pemberian motivasi kerja kepala dinas kearsipan dan perpustakaan terhadap tenaga perpustakaan dinas kearsipan dan perpustakaan kota pekalongan. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan jenis deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga perpustakaan kota pekalongan yang bekerja di bidang perpustakaan meliputi (pustakawan dan tenaga teknis, tenaga komputer, *audivisioal*, ketatausahaan ASN maupun non ASN) sebanyak 45 orang dan sampel yang digunakan 31 responden yang ditentukan berdasarkan Tabel Nilai *r Product Moment* taraf kesalahan 0,5% dengan menggunakan teknik *simple random sampling* yang dilakukan dengan secara acak tanpa memperhatikan pekerjaan, pendidikan atau jabatan. Dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu pemberian motivasi kepala dinas meliputi pemberian motivasi langsung maupun tidak langsung (X) sebagai variabel bebas dan kinerja tenaga perpustakaan meliputi kualitas, kuantitas, pemanfaatan waktu dan kerjasama (Y) sebagai variabel terikat. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara terstruktur, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan deskriptif kuantitatif. Teknik analisis menggunakan regresi linier sederhana. Hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh hasil:  $Y=0,298+0,981X$ , sedangkan nilai koefisien *r* sebesar 0,672 hal ini menunjukkan bahwa antara variabel X dan variabel Y terdapat korelasi yang kuat. terdapat korelasi positif antara pemberian motivasi dengan kinerja tenaga perpustakaan. Oleh karena itu  $f_{hitung}$  (23,873) lebih besar dari pada  $f_{tabel}$  (2,70) maka *hipotesis alternatif* diterima, sedangkan *hipotesis nol* ditolak. Berarti terdapat dampak positif dan signifikan antara variabel X dengan variabel Y

**Kata Kunci:** pemberian motivasi; indikator kinerja; tenaga perpustakaan; dinas kearsipan dan perpustakaan kota pekalongan.

## Abstract

*This study aims to determine how much influence the work the motivation of the head of the office of archives and library on the performance of the library staff of the office of archives and library Pekalongan city. This research uses quantitative research design with descriptive type. The population in this study were all Pekalongan city library staff who worked in the field of libraries including (librarians and technical staff, computer personnel, *audivisual*, ASN and non ASN administration) as many as 45 people and the sample used 31 respondents determined based on table value *r product moment* error level 0.5% using *simple random sampling* technique which was done randomly without regard to work, education or position. Two variables used in this study, namely the innovation of the head of the office include direct and indirect motivation (X) as the independent variable and the performance of the Library staff include quality, quantity, time utilization and cooperation (Y) as the dependent variable. Data collection techniques using questionnaires, structured interview, and documentation. Data analysis was performed with quantitative descriptive. The analysis techniques uses simple linear regression. The result of simple linear regression analysis obtained the result:  $Y = 0.298 + 0.981X$ , while the value of the *r* coefficient of 0.672 this shows that between the variables X and Y there is a strong correlation. There is positive correlation of 0.672 between providing motivation with the performance of library staff. Therefore  $f_{count}$  (23,873) is greater than  $f_{tabel}$  (2.70) then the alternative hypothesis is accepted, while the null hypothesis is rejected. It means that there is a positive and significant impact between variable X and variable Y*

**Keywords:** providing motivation; performance indicators; library staff; office of archives and library of pekalongan city.

---

<sup>\*)</sup> Penulis Korespondensi.  
E-mail: nandarahman225@gmail.com

## 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi dalam mengelola, mengatur, dan menjalankan kegiatan agar mencapai kemampuan yang maksimal. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat suatu organisasi atau lembaga, Menurut Winardi (2008: 26) motivasi kerja adalah motivasi yang terjadi pada situasi lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Dalam konteks pekerjaan, motivasi salah satu faktor terpenting yang dapat mendorong seseorang untuk bekerja dan menggerakkan seseorang untuk mencapai tujuan.

Dalam sebuah organisasi, motivasi merupakan suatu usaha yang dilakukan seorang pemimpin untuk mendorong pegawai agar mau bekerja keras dengan sebaik-baiknya sehingga dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Keberhasilan dan kegagalan sering dikaitkan dengan motivasi. Dengan motivasi yang baik akan melaksanakan setiap pekerjaan sebaik-baiknya dan motivasi tidak selamanya berada dalam kondisi baik.

Kepemimpinan sangat diperlukan untuk meningkatkan daya saing suatu organisasi atau lembaga secara berkelanjutan. Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin melalui kebijakannya yang merangsang sebuah motivasi berupa pemberian motivasi langsung maupun motivasi tidak langsung, Menurut Setiadi (2003: 105) menyatakan bahwa metode yang digunakan dalam pemberian motivasi terdiri atas :

1. Metode Pemberian Motivasi Langsung (*Direct Motivation*) adalah motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa terhadap tenaga perpustakaan.

2. Metode Pemberian Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*) adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja tenaga perpustakaan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Seperti kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana kerja dan lingkungan pekerjaan yang baik, serta penempatan yang tepat. Dengan fasilitas dan sarana dan prasarana tersebut pemberian motivasi tidak langsung mempunyai pengaruh untuk merangsang semangat bekerja tenaga perpustakaan menjadi produktif.

Serta insentif positif dan insentif negatif terhadap pegawai sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya dalam rangka untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut menurut Hasibuan (2008: 274) dapat dikelompokkan menjadi dua jenis yaitu :

1. Motivasi Positif (*Insentif Positif*)

Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar dapat melakukan sesuatu pekerjaan seperti yang diinginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapat hadiah. Pemimpin merangsang dan mempengaruhi bawahannya untuk melakukan suatu tugas dengan baik. Dalam kaitan ini Kepala dinas memotivasi bawahannya atau tenaga perpustakaan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahannya akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif (*Insentif Negatif*)

Motivasi negatif merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan suatu tugas pekerjaan sesuai dengan yang kita harapkan dengan menggunakan pendekatan kekuatan kekuasaan, artinya bahwa agar bawahan mau dan melaksanakan pekerjaan dengan baik, seorang pemimpin menggunakan kedudukan dan kekuasaannya untuk menakuti bawahan, sehingga dengan kekuatan ketakutan tersebut akan dapat mendorong bawahan melaksanakan pekerjaannya

Menurut Siagian (2012) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. berikut faktor internal mempengaruhi motivasi adalah:

1. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
  2. Harga diri
  3. Harapan pribadi
  4. Kebutuhan
  5. Keinginan
  6. Kepuasan kerja
  7. Prestasi yang dikerjakan
- Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain:

1. Jenis dan sifat pekerjaan
2. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
3. Organisasi tempat orang bekerja
4. Situasi lingkungan kerja
5. Gaji insentif, tunjangan.

Dalam hubungannya dengan faktor yang mempengaruhi motivasi yang dimaksud lingkungan kerja ialah kepala dinas dan tenaga perpustakaan.

Dalam hal ini kepala Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Pekalongan merupakan seorang pemimpin dalam suatu organisasi perpustakaan daerah. Kepala dinas sangatlah menentukan dan berperan dalam mencapai suatu keberhasilan maupun kegagalan dalam meraih tujuan perpustakaan, memimpin seluruh jajarannya, tenaga, staf yang bekerja di perpustakaan.

Kinerja yang baik sangat diperlukan dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai seorang tenaga perpustakaan, apalagi sebagai pelayan informasi masyarakat suatu kewajiban memberikan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara, 2011: 22). efektivitas operasional suatu organisasi berdasarkan standar dan kriteria yang sudah ditetapkan oleh

organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan untuk membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Menurut Kuswandi (2004: 27) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja :

1. Kepuasan Pegawai, merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. ketika seseorang merasa kepuasan dalam bekerja, maka ia akan berupaya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian kinerja pegawai akan meningkat secara optimal.

2. Promosi Jabatan, kinerja individual juga dipengaruhi oleh promosi yang diberikan kepada pegawai. Pemberian promosi akan memacu seorang pegawai untuk dapat meningkatkan kinerjanya agar mendapatkan promosi jabatan.

3. Kepemimpinan dalam kehidupan organisasi, kepemimpinan memegang peran yang cukup penting dalam usaha guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Baik tidaknya suatu kepemimpinan akan menentukan kinerja pegawai. Kepemimpinan yang menggairahkan pegawai merupakan sumber motivasi, sumber semangat, dan sumber disiplin dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawab. Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Jadi dapat disimpulkan kepemimpinan mempengaruhi kinerja.

4. Motivasi, keberhasilan pengelolaan organisasi ditentukan oleh efektivitas kegiatan pedayagunaan sumber daya manusia. Oleh karena itu, pemimpin harus memiliki teknik untuk memelihara dan mempertahankan kinerja pegawai, salah satunya dengan memberikan motivasi kepada pegawai agar dapat bekerja secara optimal. Selain itu menurut Mangkunegara (2011: 67).

5. Faktor kemampuan (*ability*) secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang tenaga perpustakaan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Untuk mengetahui optimal atau tidaknya suatu kinerja dapat dilihat dari indikator-indikator yang timbul dan yang digunakan untuk mengukur kinerja tersebut. Menurut

Mathis (2002: 78) indikator dalam mengukur kinerja sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dalam kondisi normal. jumlah atau hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan. Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kinerja individu (termasuk jumlah dan kualitas).

2. Kualitas kerja, berupa kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja diukur dari pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

3. Pemanfaatan waktu, yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan organisasi atau lembaga

4. Kerjasama, yaitu kemampuan menangani hubungan dengan orang lain dalam pekerjaan

Sumber daya manusia adalah potensi manusia sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan ekstensinya. Agar dapat memberikan layanan yang baik sesuai dengan fungsinya, perpustakaan memerlukan tenaga yang memadai baik dari jumlah maupun dari kualitas yang harus dimilikinya. Perpustakaan umum belum dikatakan berfungsi apabila tidak adanya petugas atau tenaga yang mengelola. Oleh karena itu, faktor sumber daya manusia sangat menentukan dalam pengelolaan perpustakaan.

Faktor sukses atau tidaknya layanan perpustakaan banyak bergantung pada tiga faktor, yang dapat dipresentasikan sebagai berikut: 5% adalah fasilitas perlengkapan gedung perpustakaan, 20% adalah koleksi bahan-bahan yang ada, 75% berasal dari staf perpustakaan yang secara langsung maupun tidak langsung (Trimo 1997: 86). Seperti yang sudah diuraikan bahwa faktor yang paling berpengaruh dalam kegiatan perpustakaan adalah tenaga perpustakaan.

Menurut Ibrahim (2003: 175) tenaga perpustakaan adalah seseorang yang telah diangkat oleh pejabat yang berwenang untuk menjabat atau melaksanakan tugas-tugas sehubungan dengan penyelenggaraan perpustakaan karena dianggap telah memenuhi syarat-syarat tertentu.

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan tenaga perpustakaan adalah seorang tenaga atau petugas yang diberi wewenang untuk menjalankan kegiatan kerja di perpustakaan agar perpustakaan dapat berfungsi secara optimal. tenaga perpustakaan terdiri dari dua macam yaitu: pustakawan dan tenaga teknis perpustakaan.

Menurut UU No. 47 tahun 2007 tenaga perpustakaan terdiri dari pustakawan dan tenaga perpustakaan. Tenaga Perpustakaan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan atau pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas untuk melaksanakan kegiatan kepustakawanan. Sedangkan tenaga perpustakaan

nonpustakawan yang secara teknis mendukung pelaksanaan fungsi perpustakaan, misalnya tenaga teknis komputer, *audiovisual*, dan ketatausahaan.

Seorang tenaga perpustakaan haruslah memiliki motivasi dalam dirinya sendiri, namun dengan adanya tambahan motivasi dari kepala dinas maka akan meningkatkan suatu kinerja tenaga perpustakaan. Dengan adanya motivasi bekerja dapat mendorong atau menggerakkan potensi tenaga perpustakaan agar mau bekerja secara produktif dan mau bekerja dengan giat serta berkeinginan untuk mencapai kinerja yang maksimal sehingga dapat mewujudkan tujuan perpustakaan yang telah ditentukan.

Tenaga perpustakaan Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Pekalongan diberikan tugas dan wewenang, serta tanggung jawab yang berbeda-beda sesuai dengan pangkat golongan dan bidangnya masing-masing. Tenaga perpustakaan pada bagian pelayanan biasanya hanya mendapat libur kerja selama satu hari dalam satu minggu karena pelayanan di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Pekalongan buka setiap hari, sedangkan pada bagian administrasi, pengolahan, pengadaan dll, mendapat libur setiap hari sabtu dan minggu. Beberapa tenaga perpustakaan menggunakan jam kerja secara kurang optimal pada jam-jam tertentu. Terkadang meninggalkan ruangan kerjanya menyisakan anak magang di layanan sirkulasi. Keberadaan anak magang dari SMK yang baru bekerja sebulan di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Pekalongan sehingga ketika pemustaka bertanya anak magang yang berada di layanan sirkulasi tampak bingung menjawabnya. Selain itu dalam menjalankan tugasnya, tenaga perpustakaan kurang optimal dalam kemampuan penelusuran informasi di *OPAC* ketika ada pemustaka bertanya mengenai keberadaan judul buku yang diinginkan dan saat komputer untuk *OPAC* tidak bisa digunakan tidak ada pemberitahuan tertulis mengenai komputer sedang mengalami gangguan sehingga kinerja yang diberikan tenaga perpustakaan dimata pemustaka kurang maksimal.

Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui adakah pengaruh pemberian motivasi kerja kepala dinas terhadap kinerja tenaga perpustakaan Dinas kearsipan dan Perpustakaan Kota Pekalongan. Pemberian motivasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan indikator kinerja meliputi kualitas, kuantitas, pemanfaatan waktu dan kerjasama.

## 2. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan jenis deskriptif. penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan berupa angka. Data yang diperoleh berupa angka tersebut kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan suatu informasi ilmiah dibalik angka-angka tersebut. (Martono, 2012: 20)

Selanjutnya, penelitian deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. (Sugiyono, 2017: 147).

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang menjadi sasaran di dalam penelitian. menurut Sugiyono (2017: 80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dari karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Dinas Arsip dan Perpustakaan Kota Pekalongan keseluruhannya berjumlah 45 orang masing-masing bekerja di kearsipan dan perpustakaan. Dari 45 populasi tersebut difokuskan pada tenaga perpustakaan. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga perpustakaan yang bekerja di Dinas Arsip dan Perpustakaan Kota Pekalongan (DINARPUS) yang berjumlah 31 orang

Sampel adalah sebagian atau representasi dari populasi yang diteliti Apabila populasi kurang dari 100, maka sampel yang diambil adalah seluruhnya, sedangkan populasi lebih dari 100, maka sampel diambil 10%-15% atau 20%-25% dari populasi (Arikunto, 2012: 112), dari 31 responden dari tenaga perpustakaan dinas kearsipan dan perpustakaan kota pekalongan maka diambil seluruhnya dan menggunakan taraf 5%. Pengambilan sampelnya menggunakan *simple random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Sugiyono, 2017: 82) dalam penyebaran tidak membeda bedakan jenis kelamin, usia maupun pendidikan tenaga perpustakaan (pustakawan, tatausaha, tenaga teknik komputer, anak magang, ASN maupun *Outsourcing* dll).

Variabel penelitian kuantitatif dapat dibagi menjadi 2, yaitu variabel bebas dan variabel terkait.

a. Variabel bebas, yaitu faktor yang dapat dimanipulasi oleh peneliti (Sulistyo-Basuki, 2006: 48). dalam rangka untuk menerangkan hubungannya dengan fenomena yang diobservasi. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pemberian motivasi kerja kepala dinas. Adapun indikator antara lain:

1. Metode Langsung (*Direct Motivation*) adalah motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya.

2. Metode Tidak Langsung (*Indirect Motivation*) adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja tenaga perpustakaan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Variabel pemberian motivasi kerja diukur dengan skala Likert, penulis menilai jawaban kuesioner yaitu jawaban opsi sangat setuju (SS) = 4, opsi setuju (S) =

3, opsi tidak setuju (TS) = 2, opsi sangat tidak setuju (STS) = 1.

b. Variabel terikat, yaitu faktor, perubahan, atau perbedaan statusnya dijelaskan atau dipengaruhi atau diramalkan dalam kelangsungan penelitian empiris (Sulistyo-Basuki, 2006: 48). Variabel ini dipengaruhi oleh variabel lain, sering disebut variabel yang dipengaruhi. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja tenaga perpustakaan. Adapun indikator antara lain :

1. Kuantitas kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dalam kondisi normal.
2. Kualitas kerja, berupa kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
3. Pemanfaatan waktu, yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan organisasi atau lembaga
4. Kerjasama, yaitu kemampuan menangani hubungan dengan orang lain dalam pekerjaan.

Variabel kinerja tenaga diukur dengan skala Likert, penulis menilai jawaban kuesioner yaitu jawaban opsi sangat setuju (SS) = 4, opsi setuju (S) = 3, opsi tidak setuju (TS) = 2, opsi sangat tidak setuju (STS) = 1.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017: 142). Analisis data dilakukan dengan deskriptif kuantitatif. Pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis regresi sederhana

Penyajian data penelitian ini akan disajikan dalam bentuk tabel atau tabulasi pada setiap sub variabel dalam bentuk frekuensi, persentase, dan narasi. Penyajian data penelitian diinterpretasikan menjadi (Arikunto, 2007):

- a. 1% -24% : Sebagian kecil
- b. 25% - 49% : Hampir setengahnya
- c. 50% : Setengahnya
- d. 51% -75% : Sebagian besar
- e. 76% - 99% : Hampir keseluruhanya
- f. 100 % : Seluruhnya

### 3. Hasil dan Pembahasan

Sampel yang diambil berjumlah 31 responden dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif. Kemudian diinterpretasikan dalam kuesioner pertanyaan penelitian. Data mentah dari kuesioner kemudian dilakukan tabulasi dan pengkodean data (*coding*) ke dalam *Microsoft Excel* 2010. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2013: 52). Pengujian validitas menggunakan rumus Product Moment dengan taraf kesalahan 0,5% dengan menggunakan bantuan SPSS 20. Hasil uji validitas penelitian ini diketahui bahwa

pernyataan dikatakan valid apabila  $r_{hitung} > 0,355$  dan reliabilitas pada penelitian ini menggunakan Cronbach's alpha. Untuk nilai pertanyaan yang dikatakan reliable jika suatu kuesioner memiliki nilai Alpha- Cronbach  $> 0,060$  maka kuesioner tersebut reliable (Ghozali, 2013: 48-52)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
X_1	0,390	0,355	Valid
X_2	0,664	0,355	Valid
X_3	0,617	0,355	Valid
X_4	0,813	0,355	Valid
X_5	0,628	0,355	Valid
X_6	0,858	0,355	Valid
X_7	0,853	0,355	Valid
X_8	0,735	0,355	Valid
Y_1	0,510	0,355	Valid
Y_2	0,358	0,355	Valid
Y_3	0,355	0,355	Valid
Y_4	0,659	0,355	Valid
Y_5	0,681	0,355	Valid
Y_6	0,553	0,355	Valid
Y_7	0,612	0,355	Valid

Berdasarkan tabel 1, dari 16 pernyataan yang telah diisi oleh responden diperoleh hasil bahwa pada nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan dapat disimpulkan bahwa 15 pernyataan yang ada dalam kuesioner dinyatakan valid dan satu tidak valid.

Selain uji validitas, dilakukan pula uji reliabilitas. Uji reliabilitas merupakan suatu pengujian yang berhubungan dengan kehandalan setiap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner. Pada penelitian uji reliabilitas menggunakan Teknik *Cronbach alpha* yang apabila koefisiensi alpha lebih besar dari 0,60 maka dapat dinyatakan instrumen tersebut reliabel. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS 20.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	A Standar	Ket.
Variabel Pemberian Motivasi Kerja Kepala Dinas (X)	0,859	0,60	Reliabel
Variabel Kinerja Tenaga Perpustakaan (Y)	0,679	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 2 nilai *alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60. Maka dapat dinyatakan 15 butir pernyataan tersebut andal atau reliabel.

Bentuk analisis deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan frekuensi dan persentase untuk mendeskripsikan tanggapan responden atas setiap item yang diajukan dengan cara melihat *mean* yang didapatkan dari hasil *output* olah data SPSS 20.

Pengaruh pemberian motivasi kerja kepala dinas terhadap tenaga perpustakaan terhadap kinerja

tenaga perpustakaan dapat dilihat dengan menggunakan indikator yang dinyatakan kedalam 16 butir pernyataan. Pemberian motivasi kerja kepala dinas merupakan variabel X menggunakan indikator dari Setiadi (2003: 105), pemberian motivasi secara langsung maupun tidak langsung sedangkan kinerja tenaga perpustakaan merupakan variabel Y menggunakan indikator dari Mathis (2002: 78), meliputi kuantitas, kualitas, pemanfaatan waktu dan kerjasama.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada bulan juni – juli 2019 dengan cara pengisian kuesioner kepada 31 responden yang merupakan tenaga perpustakaan di Dinas kearsipan dan Perpustakaan Kota Pekalongan, didapatkan hasil penelitian sebagai berikut :

### 3.1 Variabel Pemberian Motivasi Kerja Kepala Dinas Kearsipan dan Perpustakaan

Dalam memberikan pemberian motivasi menggunakan tiga metode menurut Setiadi (2003: 105) Metode Langsung *Direct Motivation* dan Metode Tidak Langsung *Indirect Motivation*. Metode tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang dan Motivasi dalam bentuk insentif positif maupun negatif.:

#### 3.1.1 Pemberian Motivasi Langsung

Motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa terhadap tenaga perpustakaan (Setiadi, 2003: 105) Dari indikator pemberian motivasi langsung (*Direct Motivation*) dapat dikaji dengan 5 pertanyaan, yaitu:

**Tabel 3.** Pemberian Motivasi Langsung

No	Sub Variabel	Kategori
1	Pujian	Cukup tinggi
2	Penghargaan	Cukup tinggi
3	Hukuman	Cukup tinggi
4	Bimbingan dan Perhatian	Cukup
5.	Insentif dan Tunjangan	Sangat tinggi

Tanggapan responden mengenai Mendapatkan pujian dari kepala dinas atas pekerjaan yang lakukan sehingga menjadi semangat diketahui sebanyak 20 responden (65%) menjawab setuju, 9 responden (29%) menjawab tidak setuju, dan 2 responden (6%) menjawab sangat tidak setuju, dan tidak ada responden yang menjawab sangat setuju.

Jadi kesimpulan dari Tabel 3 yaitu setengah dari responden berpendapat mendapatkan pujian dari kepala dinas atas pekerjaan yang lakukan sehingga menjadi semangat.

Tanggapan responden mengenai mendapat penghargaan atau kenaikan jabatan menjalankan tugas dengan baik dapat meningkatkan kinerja tenaga

perpustakaan. diketahui sebanyak 5 responden (16%) menjawab sangat setuju, 14 responden (45%) menjawab setuju, 12 responden (39%) menjawab tidak setuju, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Jadi kesimpulan dari Tabel 4 yaitu setengah dari responden berpendapat mendapat penghargaan atau kenaikan jabatan menjalankan tugas dengan baik dapat meningkatkan kinerja tenaga perpustakaan.

Tanggapan responden mengenai hukuman ringan, sedang dan berat mempengaruhi kinerja tenaga perpustakaan diketahui sebanyak 5 responden (16%) menjawab sangat setuju, 16 responden (52%) menjawab setuju, 5 responden (16%) menjawab tidak setuju, dan 5 responden (16%) yang menjawab sangat tidak setuju.

Jadi kesimpulan dari Tabel 5 yaitu setengah dari responden berpendapat hukuman ringan, sedang dan berat mempengaruhi kinerja tenaga perpustakaan.

Tanggapan responden mengenai Kepala dinas memberikan bimbingan dan perhatian akan kemampuan dalam pelayanan terhadap pemustaka diketahui sebanyak 4 responden (13%) menjawab sangat setuju, 12 responden (39%) menjawab setuju, 15 responden (48%) dan yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju

Jadi kesimpulan dari Tabel 6 yaitu setengahnya dari responden berpendapat Kepala dinas memberikan bimbingan dan perhatian akan kemampuan dalam pelayanan terhadap pemustaka.

Tanggapan responden mengenai insentif dan tunjangan mempengaruhi kinerja tenaga perpustakaan diketahui sebanyak 8 responden (26%) menjawab sangat setuju, 21 responden (68%) menjawab setuju, 2 responden (6%) menjawab tidak setuju, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Dengan nilai *mean* 3,47 dikategorikan efektif.

Jadi kesimpulan dari Tabel 7 yaitu hampir keseluruhan dari responden berpendapat insentif dan tunjangan mempengaruhi kinerja tenaga perpustakaan.

#### 3.1.2 Pemberian Motivasi Tidak Langsung

Metode Pemberian Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*) adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja tenaga perpustakaan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Seperti kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana kerja yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja tenaga perpustakaan menjadi produktif. (Setiadi, 2003: 105) Dari indikator pemberian motivasi tidak langsung (*Indirect Motivation*) dapat dikaji dengan 3 pertanyaan, yaitu :

**Tabel 4.** Pemberian Motivasi Tidak Langsung

No	Sub Variabel	Kategori
1	Kenyamanan Kerja	Tinggi
2	Personality Pemimpin	Tinggi
3	Fasilitas dan lingkungan kerja	Tinggi

Tanggapan responden mengenai Kepala dinas memperhatikan kenyamanan anda ketika Bekerja (seperti kursi nyaman, mesin-mesin yang baik, dan fasilitas lainnya) mempengaruhi kinerja tenaga perpustakaan diketahui sebanyak 12 responden (4,44%) menjawab sangat setuju, 20 responden (65%) menjawab setuju, 5 responden (16%) menjawab tidak setuju, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Jadi kesimpulan dari Tabel 8 yaitu hampir keseluruhan dari responden berpendapat Kepala dinas memperhatikan kenyamanan anda ketika Bekerja (seperti kursi nyaman, mesin-mesin yang baik, dan fasilitas lainnya) mempengaruhi kinerja tenaga perpustakaan.

Tanggapan responden mengenai Kepala dinas menciptakan suasana kerja kekeluargaan dan bersahabat dalam unit kerja atau tiap individu. diketahui sebanyak 9 responden (29%) menjawab sangat setuju, 18 responden (58%) menjawab setuju, 3 responden (10%) menjawab tidak setuju, dan 1 responden (3%) yang menjawab sangat tidak setuju.

Jadi kesimpulan dari Tabel 9 yaitu hampir keseluruhan dari responden berpendapat Kepala dinas menciptakan suasana kerja kekeluargaan dan bersahabat dalam unit kerja atau tiap individu.

Tanggapan responden mengenai Fasilitas yang baik dan lingkungan kerja yang bersahabat mempengaruhi kinerja tenaga perpustakaan diketahui sebanyak 8 responden (26%) menjawab sangat setuju, 20 responden (65%) menjawab setuju, 2 responden (6%) menjawab tidak setuju, dan 1 responden (3%) yang menjawab sangat tidak setuju.

Jadi kesimpulan dari Tabel 10 yaitu hampir keseluruhan dari responden berpendapat Fasilitas yang baik dan lingkungan kerja yang bersahabat mempengaruhi kinerja tenaga perpustakaan

### 3.2 Variabel Kinerja Tenaga Perpustakaan

kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam penelitian ini ada 4 aspek indikator kinerja menurut Mathis (2002: 78) terdiri dari kualitas, kuantitas, pemanfaatan waktu dan kerjasama. Indikator dalam mengukur kinerja sebagai berikut:

#### 3.2.1 Aspek Kualitas

Kualitas kerja diukur dari pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. berupa

kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.

**Tabel 5.** Kualitas

No	Sub Variabel	Kategori
1	Pendidikan dan Pengalaman	Tinggi
2	Memeriksa ulang pekerjaan	Sangat Tinggi

Tanggapan responden mengenai pendidikan dan pengalaman kerja mempengaruhi kemampuan anda dalam melayani pemustaka. diketahui sebanyak 5 responden (16%) menjawab sangat setuju, 19 responden (61%) menjawab setuju, 7 responden (23%) menjawab tidak setuju, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Jadi kesimpulan dari Tabel 10 yaitu hampir keseluruhan dari responden berpendapat pendidikan dan pengalaman kerja mempengaruhi kemampuan anda dalam melayani pemustaka.

Tanggapan responden mengenai memeriksa ulang pekerjaan kembali dengan teliti memastikan pekerjaannya dilakukan dengan baik. diketahui sebanyak 8 responden (26%) menjawab sangat setuju, 23 responden (74%) , tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Jadi kesimpulan dari Tabel 11 yaitu keseluruhan dari responden berpendapat memeriksa ulang pekerjaan kembali dengan teliti memastikan pekerjaannya dilakukan dengan baik.

#### 3.2.2 Aspek Kuantitas

Volume kerja yang dihasilkan dalam kondisi normal. jumlah atau hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan. Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kinerja individu (termasuk jumlah dan kualitas).

**Tabel 6.** Kuantitas

No	Sub Variabel	Kategori
1	Jam kerja dan Hari Libur	Cukup tinggi
2	Sasaran Kerja Pegawai	Tinggi

Tanggapan responden mengenai jam kerja dan hari libur yang berbeda, mempengaruhi kinerja tenaga perpustakaan diketahui tidak ada responden menjawab sangat setuju, 21 responden (68%) menjawab setuju, 10 responden (32%) menjawab tidak setuju, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Jadi kesimpulan dari Tabel 12 yaitu sebagian besar dari responden berpendapat jam kerja dan hari libur yang berbeda, mempengaruhi kinerja tenaga perpustakaan.

Tanggapan responden mengenai mendapat penghargaan atau kenaikan jabatan menjalankan tugas dengan baik dapat meningkatkan kinerja tenaga perpustakaan. diketahui tidak ada responden menjawab sangat setuju, 27 responden (87%)

menjawab setuju, 4 responden (13%) menjawab tidak setuju, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Jadi kesimpulan dari Tabel yaitu sebagian besar dari responden berpendapat sasaran kerja pegawai mempengaruhi kinerja tenaga perpustakaan.

### 3.2.3 Aspek Pemanfaatan Waktu

Penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan organisasi atau lembaga dalam hal ini Dinas kearsipan dan Perpustakaan Kota Pekalongan.

Tabel 7. Pemanfaatan Waktu

No	Sub Variabel	Kategori
1	Tugas Tepat Waktu	Tinggi
2	Menaati Jam Kerja	Tinggi

Tanggapan responden mengenai mampu menyelesaikan tugas dengan sebaik baiknya dan tepat waktu. diketahui sebanyak 6 responden (19%) menjawab sangat setuju, 21 responden (68%) menjawab setuju, 4 responden (13%) menjawab tidak setuju, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Jadi kesimpulan dari Tabel 14 yaitu hampir keseluruhan dari responden berpendapat mampu menyelesaikan tugas dengan sebaik baiknya dan tepat waktu.

Tanggapan responden mengenai dalam bekerja menaati ketentuan ketentuan jam kerja. diketahui sebanyak 10 responden (32%) menjawab sangat setuju, 20 responden (65%) menjawab setuju, 1 responden (3%) menjawab tidak setuju, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Jadi kesimpulan dari Tabel 15 yaitu setengahnya keseluruhan dari responden berpendapat dalam bekerja menaati ketentuan ketentuan jam kerja.

### 3.2.4 Aspek Kerjasama

Sebuah usaha yang dilakukan oleh beberapa orang atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Kerjasama merupakan interaksi yang sangat penting bagi kehidupan manusia karena manusia adalah makhluk sosial yang saling membutuhkan dan bisa terjadi ketika individu-individu dalam hal ini tenaga perpustakaan yang bersangkutan mempunyai kepentingan dan kesadaran yang sama untuk bekerjasama untuk mencapai tujuan dan kepentingan bersama yaitu perpustakaan.

Tabel 8. Kerjasama

No	Sub Variabel	Kategori
1	Kerjasama	Tinggi

Tanggapan responden mengenai dalam menjalankan program kerja perpustakaan bekerjasama sebagai sebuah team diketahui sebanyak 8 responden (26%) menjawab sangat setuju, 17 responden (55%) menjawab setuju, 5 responden

(16%) menjawab tidak setuju, dan 1 responden (3%) yang menjawab sangat tidak setuju.

Jadi kesimpulan dari Tabel 16 yaitu hampir keseluruhan dari responden berpendapat dalam menjalankan program kerja perpustakaan bekerjasama sebagai sebuah team.

### 3.3 Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis data akan menggunakan teknik statistik deskriptif. Menurut Sugiono (2009: 148) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. yaitu dengan mendeskripsikan jawaban responden yang terkait dalam penelitian ini mengenai pengaruh pemberian motivasi terhadap tenaga perpustakaan Dinas Arsip dan Perpustakaan Kota Pekalongan.

Tabel 9. Tabel Anova

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	232.283	1	232.283	3.878	.000 <sup>a</sup>
Residual	282.104	29	9.728		
<b>Total</b>	<b>514.387</b>	<b>30</b>			

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 23.878 kemudian dibandingkan dengan F tabel 2,70 dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel X dan Y diterima.

#### 3.3.1 Uji Regresi Linear Sederhana

Hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Tabel 10. Uji Regresi Linear Sederhana

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.672 <sup>a</sup>	.452	.433	3.119

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai R sebesar 0,672, sehingga dapat dinyatakan bahwa hubungannya pada taraf yang kuat. Sedangkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,452. Sehingga diperoleh 45% pengaruh motivasi kepala dinas terhadap peningkatan kinerja tenaga perpustakaan. Sedangkan 55 % dipengaruhi oleh faktor lain. Interpretasi kuat atau lemahnya hubungan yang terjadi dapat dilihat pada table berikut:



3.3.2 Coefisien

Tabel 11. Tabel coefisien

Model	Unstandadized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error			
Constan	298	4.824	.672	0.62	.951
	.981	.201			

Berdasarkan hasil pengujian di atas maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:  $Y=0.298+0,981X$ , di mana hasil dari masing-masing koefisien untuk konstanta  $a=0.289$  sedangkan konstanta  $b=0,981$  sehingga hasil tersebut dapat dinyatakan terdapat dampak yang signifikan antara keduanya.

3.3.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah suatu prosedur yang akan menghasilkan suatu keputusan, yaitu keputusan menerima atau menolak hipotesis tersebut. Adapun hipotesis yang peneliti kemukakan dalam penelitian ini :

$H_0$  = Tidak ada hubungan yang positif dan signifikan antara Pengaruh Pemberian Motivasi Kerja Kepala Dinas Terhadap Kinerja Tenaga Perpustakaan Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Pekalongan

$H_1$  = Ada hubungan yang positif dan signifikan antara Pengaruh Pemberian Motivasi Kerja Kepala Dinas Terhadap Kinerja Tenaga Perpustakaan Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Pekalongan.

Berdasarkan hasil uji korelasi menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diteriman yang artinya ada hubungan yang positif dan signifikan antara Pengaruh Pemberian Motivasi Kerja Kepala Dinas Terhadap Kinerja Tenaga Perpustakaan Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Pekalongan.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil uji korelasi, uji validitas, uji reliabilitas, dan analisis data di bab sebelumnya, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemberian motivasi kepala dinas sebagai variabel X berpengaruh kuat baik motivasi langsung meliputi pujian 65%, penghargaan 61%, bimbingan dan perhatian 52%, presentase tertinggi 68% mengatakan insentif atau tunjangan dan motivasi negatif berupa hukuman, sedangkan motivasi tidak langsung meliputi fasilitas-fasilitas 84% dan suasana kerja yang baik 87%
2. Sedangkan terhadap kinerja tenaga perpustakaan sebagai variabel Y dari 31 responden yang ditanyakan meliputi Pendidikan dan pengalaman kerja 77%, jam kerja dan hari libur yang berbeda 68%, sasaran kerja

pegawai 87%, menaati ketentuan jam kerja 97, dan kerjasama sebagai team 81%.

3. Hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,672. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X dan variabel Y terdapat korelasi yang kuat dan positif antara pemberian motivasi kepala dinas dengan kinerja tenaga perpustakaan. Oleh karena itu  $f_{hitung}$  (23.873) lebih besar dari  $f_{tabel}$  (2,70) maka *hipotesis altenatif* diterima, sedangkan *hipotesis nol* ditolak. Berarti terdapat dampak positif dan signifikan antara variabel X (pemberian motivasi kerja kepala dinas) dengan variabel Y (kinerja tenaga perpustakaan). Sedangkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,452, artinya bahwa sebesar 45% pemberian motivasi kepala dinas berpengaruh sedang dalam *interpretasi index coeficients* terhadap kinerja tenaga perpustakaan, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain.

Daftar Pustaka

Andi, Ibrahim. 2014. Manajemen Pengembangan Kinerja Pustakawan Perguruan Tinggi di Era Globalisasi Informasi Untuk Meningkatkan Mutu Layanan di Perpustakaan. Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Kearsipan Khasanah Al-Hikmah. Vol.2 no.1

Annisa. 2016. “Pengaruh Pemberian Motivasi Kepala Perpustakaan Terhadap peningkatan kinerja Tenaga Perpustakaan UPT Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh”. Skripsi Sarjana Strata Satu Ilmu Perpustakaan Fakultas Adab dan Humaniora Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam-Banda Aceh

Arikunto, Suharsimi. 2007. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

\_\_\_\_\_.2012. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

Erriani K. 2018. *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pustakawan Bidang Pertanian di Lingkup Kementerian Pertanian*. Jurnal Pasca Sarjana Komunikasi Pembangunan Pedesaan Institut Pertanian Bogor

Ghozali, Imam. 2013. *Desain Penelitian Eksperimental*. Semarang: Universitas Diponegoro

Hamzah B, Uno. 2011. *Teori Motivasi dan Pengukurannya ; Analisis di bidang pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Happy Putri Febriani. 2016. *Pemberian Motivasi Kepala Perpustakaan dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pustakawan Di UPT Perpustakaan IAIN Surakarta*. Skripsi Sarjana Strata Satu Ilmu Perpustakaan Fakultas Ilmu Budaya Universitas Diponegoro Semarang

Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara

Hermawan, rachman dan zulfikarzen.2010.*Etika Kepustakawanan*.Jakarta:Sagung Seto.

- Ibrahim, Bafadal. 2003. *Manajemen Perlengkapan Sekolah Teori dan Aplikasinya*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kuswandi. 2004. *Cara Mengukur Kepuasan Kerja*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martono, Nanang. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Martini, Nina A, 2014. *Materi Pokok Psikologi Perpustakaan*. Tangerang: Universitas Terbuka
- Mathis, Robert. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Octaviani, Ni Putu Nita. 2015. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pustakawan di Badan Perpustakaan Dan Arsip Provinsi Bali" *Jurnal Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Udayana*
- Adab dan Ilmu Budaya Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
- Robbins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi*, ed 16. Jakarta: Salemba Empat
- Ruswandi. 2013. *Psikologi Pembelajaran*, Bandung: CV. Cipta Pesona Sejahtera
- Setiadi, J. Nugroho (2003). *Perilaku Konsumen: Konsep dan Implikasi untuk Strategi dan Penelitian Pemasaran*. Jakarta: Prenada Media.
- Siagian, Sondang, P. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Jakarta: Alfabeta
- Sulistiyono-Basuki. 2006. *Metode Penelitian*. Jakarta: Wedatama Widya Sastra.
- Titisari, Purnamie. 2014. *Perananan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Trimo, Soejono. 1997. *Pedoman Pelaksanaan Perpustakaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Winardi, J. 2008. *Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers
- Putri Utami, Gustini. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta*. Skripsi Sarjana Strata Satu Ilmu Perpustakaan Fakultas