

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PUSTAKAWAN DI BADAN PERPUSTAKAAN DAN ARSIP PROVINSI BALI TAHUN 2015

NI PUTU NITA OCTAVIANI ¹⁾
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS UDAYANA
EMAIL : nitaputu@gmail.com

ABSTRACT

The purposes of this research are to determine the work motivation, librarian performance and the influence of work motivation on the librarian performance in Badan Perpustakaan dan Arsip Provinsi Bali. This research is quantitative descriptive. The quantitative descriptive is research aims for collecting data, analyzing data and displays data in narrative form and figure. The data collection are done by distributing questionnaires to 18 respondents and observation. The sampling technique in this research is saturated sampling technique that is sampling technique when all members of the population used as samples. T-test results obtained by value t-count equal to 3.046 with significant value $0.000 < 0.05$. This shows that there is a positive and significant effect of influence between work motivations toward the librarian performance in Badan Perpustakaan dan Arsip Provinsi Bali.

Keywords: work motivation, performance, librarian

1. PENDAHULUAN

Perpustakaan merupakan satuan kerja organisasi *nonprofit* yang bertujuan sebagai sarana penyaluran informasi bagi pengguna perpustakaan. Pada sebuah perpustakaan, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyaluran informasinya dipengaruhi oleh kepemimpinan dan kinerja pustakawan. Tingkat kinerja pustakawan dipengaruhi oleh motivasi kerja yang berbeda-beda. Motivasi kerja dapat dilihat dari seberapa besar mereka dapat bekerja secara baik dan mengerjakan pekerjaan secara tepat, cermat, efektif dan efisien. Meningkatkan motivasi kerja akan menghasilkan tingkat kinerja pustakawan yang tinggi sehingga dapat dengan cepat dan efisien menyelesaikan pekerjaannya serta dapat dengan mudah memenuhi Sasaran Kerja Pegawai (SKP) masing – masing.

Pada Badan Perpustakaan dan Arsip Provinsi Bali terdapat 102 orang pegawai negeri sipil, dimana 84 orang pegawai negeri sipil jabatan struktural dan 18 orang pegawai negeri sipil jabatan fungsional pustakawan. Diantara 18 orang pejabat fungsional pustakawan terdapat beberapa golongan pegawai negeri sipil antara lain golongan (III/b) hingga (IV/e) (Sri Mulyati: Kabid Kepegawaian).

Berdasarkan observasi sebelumnya melalui wawancara singkat dengan staff

perpustakaan dan pustakawan, setiap pustakawan di Badan Perpustakaan dan Arsip Provinsi Bali diberikan tugas dan wewenang, serta tanggung jawab yang berbeda-beda sesuai dengan pangkat golongan dan bidangnya masing- masing. Pustakawan yang ditempatkan bagian pelayanan biasanya hanya mendapat libur kerja selama satu hari dalam satu minggu karena pelayanan di Badan Perpustakaan dan Arsip Provinsi Bali buka setiap hari, sedangkan pada bagian administrasi, pengolahan, pengadaan dan pelestarian, pustakawan mendapat libur setiap hari sabtu dan minggu. Selain itu beberapa pustakawan menggunakan jam kerja secara kurang optimal pada jam- jam tertentu. Dalam penyelesaian tugasnya, pustakawan dituntut untuk menyelesaikan tugasnya sesuai target yang telah ditentukan. Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pustakawan di Badan Perpustakaan dan Arsip Provinsi Bali Tahun 2015”.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pustakawan di Badan Perpustakaan dan Arsip Provinsi Bali tahun 2015.

2. KAJIAN PUSTAKA

Motivasi kerja adalah suatu dorongan dapat membangkitkan serta mengarahkan seseorang untuk bertindak atau berperilaku untuk mencapai tujuannya. Pemberian motivasi bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai atau pustakawan, meningkatkan kedisiplinan dan profesionalitas pegawai atau pustakawan, meningkatkan kesejahteraan pegawai, dan tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.

Nawawi pada kutipan Lasa HS (2005:304) membedakan motivasi menjadi dua jenis yaitu antara lain: motivasi yaitu motivasi intrinsik yaitu suatu keadaan yang mendorong terjadinya suatu aktivitas yang berada di dalam aktivitas itu sendiri dan motivasi ekstrinsik yang merupakan suatu faktor atau keadaan dari luar diri seseorang melakukan suatu tindakan atau kinerja. Motivasi sangat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja atau produktivitas pustakawan. Tanpa adanya motivasi kerja yang tinggi dari pustakawan, untuk bekerja demi kepentingan perpustakaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai.

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan seseorang secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh pustakawan dalam melaksanakan pekerjaan dan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab masing-masing.

Pustakawan merupakan seseorang atau kelompok yang bekerja atau berprofesi serta telah memiliki pendidikan di bidang ilmu perpustakaan yang bertugas dan bertanggung jawab sebagai penyelenggara atau pelaksana serta menyediakan layanan berupa dokumentasi, informasi di perpustakaan kepada pengguna perpustakaan.

Syarat-syarat dan standar pustakawan yaitu memiliki kualifikasi akademik paling rendah diploma dua, memiliki kompetensi profesional dan kompetensi personal, memiliki sertifikat kompetensi sebagai dasar pertimbangan untuk peningkatan karier pustakawan. Penilaian kinerja pustakawan dilakukan melalui SKP (Sasaran Kerja Pegawai). Pada SKP penilaian yang dinilai berdasarkan kesetiaan, kinerja, kejujuran, kerjasama, tanggung jawab, ketaatan, prakarsa dan kepemimpinan.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif yaitu, penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan data,

menganalisa data dan menampilkan data dalam bentuk narasi dan angka. Cara pendekatan terhadap subjek penelitian dilakukan dengan *caracross sectional*.

Sumber data dalam penelitian adalah data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini melalui pembagian kuesioner dan observasi serta melalui data sekunder. Variabel yang digunakan pada penelitian ini ada 2 macam dimana motivasi kerja adalah variabel bebas dan variabel terikat adalah kinerja pustakawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pustakawan Badan Perpustakaan dan Arsip Provinsi Bali.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. 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, 2002:112). Teknik sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sampel jenuh karena populasi kurang dari 100. Sehingga sampel dalam penelitian berjumlah 18 orang yang terdiri dari semua pustakawan di Badan Perpustakaan dan Arsip Provinsi Bali.

Dalam memperoleh data atau informasi, keterangan dan data yang diperlukan, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut: Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner dan observasi.

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 keseluruhannya
- f. 100 % : Seluruhnya

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif.. Dalam penelitian ini analisis data terdiri dari :

- a. Verifikasi data
Kuesioner dikumpulkan kemudian dianalisis tentang kelengkapan jawaban responden pada setiap sub variabel berdasarkan pedoman jawaban kuesioner.
- b. Tabulasi data
Tabulasi data yang telah diperoleh dikelompokkan dan diproses dengan

menggunakan tabel menurut sifat dan kategorinya..

- c. Persentase data
 Persentase data dalam penelitian ini bertujuan untuk membandingkan besar kecilnya frekuensi jawaban dalam kuesioner yang dihitung dalam jumlah persentase karena jawaban pada setiap kuesioner berbeda.
- d. Rentang skala (interval)
 Rentang skala dilakukan untuk mendeskripsikan motivasi dan kinerja pustakawan Badan Perpustakaan dan Arsip Provinsi Bali kedalam beberapa katagori. Dalam mencari rentang skala, rumus yang digunakan Setiawan (2005:45) adalah sebagai berikut :

$$RS = \frac{\text{NilaiTerbesar} - \text{NilaiTerkecil}}{\text{JumlahJawaban}}$$

$$RS = \frac{18(5) - 18(1)}{3} = 24$$

Penilaian unsur dikategorikan sebagai berikut:

Rata-Rata Skor	Motivasi	Kinerja
18 – 42	Rendah	Rendah
42,1 – 66	Cukup	Cukup
66,1 – 90	Tinggi	Tinggi

Analisis Regresi Linier Sederhana dipergunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Wirawan (2002:268) rumusnya yaitu $Y = a + bX$.

Besarnya nilai a dan b dicari dengan rumus berikut:

$$a = \frac{\sum y - b \sum x}{n}$$

$$b = \frac{n \cdot \sum xy - \sum x \cdot \sum y}{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

Dimana :

- a = nilai konstanta
- b = koefisien arah regresi
- X = Motivasi (variabel bebas)
- Y = Kinerja pustakawan (variabel terikat)

Analisis t-test bertujuan untuk membuktikan hasil korelasi yang diperoleh memang benar atau didapat secara kebetulan, dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{b_i}{s_{b_i}}$$

Dimana:

- t = t-hitung
- b_i = koefisien regresi
- s_{b_i} = standar deviasi b_i

Adapun langkah-langkah uji t-test adalah sebagai berikut:

- a) Perumusan hipotesis
 Hipotesis yang diuji adalah diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pustakawan. Sesuai dengan hipotesis tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis kerjanya sebagai berikut:
 Ho :β = 0 berarti motivasi tidak berpengaruh signifikan (nyata) terhadap kinerja pustakawan di Badan Perpustakaan dan Arsip Provinsi Bali Tahun 2015
 Ho :β > 0 berarti motivasi berpengaruh signifikan (nyata) terhadap kinerja pustakawan di Badan Perpustakaan dan Arsip Provinsi Bali Tahun 2015
- b) Penentuan Statistik tabel
 Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% (a = 0,05)
- c) Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis
 Ho diterima apabila signifikansi t- hitung > 0,05
 Ho ditolak apabila signifikansi t- hitung < 0,05

Analisis-analisis diatas akan dihitung dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS 17.0 *for windows*.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Motivasi Kerja Pustakawan di Badan Perpustakaan dan Arsip Provinsi Bali

4.1.1 Usia dan Pengalaman Kerja

Tabel 1

Usia Dan Pengalaman Kerja Mempengaruhi Motivasi Dalam Bekerja.

No	Jawaban Responden	F(Orang)	(%)
1	Sangat Setuju (SS)	6	33,3 %
2	Setuju (S)	9	50 %
3	Ragu- Ragu (RR)	1	5,6 %
4	Tidak Setuju (TS)	2	11,1 %
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0 %
Total		18	100 %

Sumber : Data yang diolah tahun 2015

Sesuai dengan kriteria interpretasi data, pada Tabel 1 responden yang menyatakan usia

dan pengalaman kerja mempengaruhi motivasi dalam bekerja adalah

15 responden (83,3%), responden yang menyatakan ragu dengan pernyataan usia dan pengalaman kerja mempengaruhi motivasi dalam bekerja adalah 1 responden (5,6%) sedangkan yang menyatakan usia dan pengalaman kerja tidak mempengaruhi motivasi dalam bekerja adalah 2 responden (11,1%).

Jadi kesimpulan dari tabel diatas adalah hampir keseluruhan responden menyatakan bahwa usia dan pengalaman kerja mempengaruhi motivasi dalam bekerja.

4.1.2 Perilaku Pimpinan dan Rekan Kerja (Motivasi Ekstrinsik)

Tabel 2
Setiap Perilaku Pimpinan Dan Rekan Kerja Mempengaruhi Motivasi bagi Pustakawan

No	Jawaban Responden	F (Orang)	(%)
1	Sangat Setuju (SS)	2	11,1 %
2	Setuju (S)	14	77,7 %
3	Ragu- Ragu (RR)	1	5,6 %
4	Tidak Setuju (TS)	1	5,6 %
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0 %
Total		18	100 %

Sumber: Data yang diolah tahun 2015

Sesuai dengan kriteria interpretasi data pada Tabel 2, responden yang menyatakan perilaku pimpinan dan rekan kerja mempengaruhi motivasi bagi pustakawan adalah 16 responden (88,8%) sedangkan responden yang ragu dengan pernyataan dimana perilaku pimpinan dan rekan kerja mempengaruhi motivasi bagi pustakawan adalah 1 responden (5,6%) menyatakan perilaku pimpinan dan rekan kerja tidak mempengaruhi motivasi bagi pustakawan adalah 1 responden (5,6%).

Jadi kesimpulan dari Tabel 2 yaitu hampir keseluruhan dari responden berpendapat perilaku pimpinan dan rekan kerja mempengaruhi motivasi pustakawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

4.1.3 Motivasi Intrinsik

Motivasi Dalam Diri Pustakawan Mempengaruhi Kinerja Pustakawan

No	Jawaban Responden	F (Orang)	P (%)
1	Sangat Setuju (SS)	4	22,2%
2	Setuju (S)	13	72,2%
3	Ragu- Ragu (RR)	1	5,6 %
4	Tidak Setuju (TS)	0	0 %
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0 %
Total		18	100 %

Sumber: data yang diolah tahun 2015

Berdasarkan dengan kriteria data pada Tabel 3, responden yang menyatakan motivasi dalam diri pustakawan mempengaruhi tingkat kinerja adalah 17 responden (94,4%) sedangkan responden yang menyatakan ragu jika motivasi dalam diri pustakawan mempengaruhi tingkat kinerja pustakawan adalah 1 responden (5,6%).

Jadi kesimpulan dari tabel diatas adalah hampir seluruh pustakawan dipengaruhi motivasi yang ada dalam diri untuk meningkatkan kinerjanya.

4.1.4 Komitmen Pustakawan

Pustakawan Berkomitmen Untuk Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu

No	Jawaban Responden	F (Orang)	(%)
1	Sangat Setuju (SS)	6	33,3 %
2	Setuju (S)	9	50 %
3	Ragu- Ragu (RR)	2	11,1 %
4	Tidak Setuju (TS)	1	5,6 %
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0 %
Total		18	100 %

Sumber: data yang diolah tahun 2015

Sesuai dengan kriteria interpretasi data pada Tabel 4, pustakawan berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu adalah 15 responden (83,3%) sedangkan responden yang menyatakan ragu jika pustakawan berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu adalah 2 responden (11,1%) dan responden yang menyatakan tidak setuju pustakawan berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu adalah 1 responden (5,6%).

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan hampir keseluruhan pustakawan berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.

4.1.5 Jam Kerja dan Hari Libur

Jam Kerja Dan Hari Libur Yang Berbeda Mempengaruhi Motivasi Kerja Pustakawan.

No.	Jawaban Responden	F (Orang)	P (%)
1	Sangat Setuju (SS)	1	5,6 %
2	Setuju (S)	9	50 %
3	Ragu- Ragu (RR)	3	16,7 %
4	Tidak Setuju (TS)	5	27,8%
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0 %
Total		18	100 %

Sumber : data yang diolah tahun 2015
 Sesuai dengan kriteria interpretasi data pada Tabel 5, terdapat 10 responden (55,6%) menyatakan hari libur yang berbeda mempengaruhi motivasi kerja pustakawan, responden yang menyatakan ragu jika hari libur yang berbeda mempengaruhi motivasi kerja pustakawan adalah 3 responden (16,7%) sedangkan responden yang tidak setuju hari libur yang berbeda mempengaruhi motivasi kerja pustakawan terdapat 5 responden (27,8%).

Berdasarkan data Tabel 5 dapat disimpulkan ialah setengah dari responden menyatakan jam kerja dan hari libur yang berbeda akan mempengaruhi motivasi kerja setiap pustakawan.

4.1.6 Pangkat Golongan dan Jabatan Fungsional

Tabel 6 Pangkat Golongan Dan Jabatan Fungsional Mempengaruhi Motivasi Kerja Setiap Pustakawan Dalam Melakukan Tugasnya.

No.	Jawaban Responden	F (Orang)	P (%)
1	Sangat Setuju (SS)	4	22,2 %
2	Setuju (S)	9	50 %
3	Ragu- Ragu (RR)	2	11,1 %
4	Tidak Setuju (TS)	3	16,7 %
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0 %
Total		18	100 %

Sumber : data yang diolah tahun 2015
 Sesuai dengan kriteria interpretasi data pada Tabel 6, responden yang menyatakan pangkat golongan dan jabatan fungsional mempengaruhi motivasi kerja setiap pustakawan adalah 13 responden (72,2%), responden yang menyatakan ragu jika pangkat golongan dan jabatan fungsional mempengaruhi motivasi kerja setiap pustakawan adalah 2 responden (11,1%) sedangkan responden yang menyatakan jabatan fungsional tidak mempengaruhi motivasi kerja setiap pustakawan adalah 3 responden (16,7%)

Jadi kesimpulan dari Tabel 6 adalah sebagian besar responden berpendapat pangkat golongan dan jabatan fungsional mempengaruhi motivasi kerja setiap pustakawan dalam melakukan tugas-tugasnya.

4.1.7 Penghargaan

Tabel 7 Jenis Penghargaan Yang Diterima Dapat Meningkatkan Motivasi Kerja Pustakawan.

No.	Jawaban Responden	F (Orang)	P (%)
1	Sangat Setuju (SS)	1	5,6%
2	Setuju (S)	15	83,3%
3	Ragu- Ragu (RR)	2	11,1 %
4	Tidak Setuju (TS)	0	0 %
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0 %
Total		18	100 %

Sumber : data yang diolah tahun 2015
 Sesuai dengan kriteria interpretasi data pada Tabel 7, responden yang menyatakan jenis penghargaan yang diterima mempengaruhi kinerja adalah 16 responden (88,9%) sedangkan responden yang menyatakan ragu jika jenis penghargaan yang diterima mempengaruhi kinerja adalah 2 responden (11,1%).

Jadi kesimpulan dari tabel diatas adalah hampir seluruh responden menyatakan jenis penghargaan yang diterima mempengaruhi kinerja pustakawan.

4.2 Kinerja Pustakawan

4.2.1 Tingkat Pendidikan

Tabel 8 Tingkat Pendidikan Mempengaruhi Pembagian Tugas-Tugas Dan Kinerja Pustakawan

No.	Jawaban Responden	F (Orang)	P (%)
1	Sangat Setuju (SS)	3	16,7 %
2	Setuju (S)	12	66,7 %
3	Ragu- Ragu (RR)	2	11,1 %
4	Tidak Setuju (TS)	1	5,6 %
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0 %
Total		18	100 %

Sumber : Data yang diolah tahun 2015
 Berdasarkan kriteria interpretasi data Tabel 8, responden yang menyatakan tingkat pendidikan mempengaruhi tugas- tugas dan kinerja pustakawan adalah 15 responden (83,3%) dan yang ragu bahwa pustakawan mampu bersikap disiplin dan profesional dalam bekerja adalah 2 responden (11,1%) dan responden yang menyatakan tidak setuju tingkat pendidikan mempengaruhi tugas- tugas dan kinerja pustakawan adalah sebanyak 1 responden (5,5%).

Jadi kesimpulan dari Tabel 8 adalah hampir keseluruhan tugas-tugas dan kinerja pustakawan ditentukan sesuai tingkat pendidikannya.

4.2.2 Kedisiplinan dan Profesionalitas

Tabel 9
Pustakawan Mampu Bersikap Disiplin Dan Profesional Dalam Bekerja.

No	Jawaban Responden	F (Orang)	P (%)
1	Sangat Setuju (SS)	6	33,3 %
2	Setuju (S)	10	55,5 %
3	Ragu- Ragu (RR)	2	11,1 %
4	Tidak Setuju (TS)	0	0 %
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0 %
Total		18	100 %

Sumber : data yang diolah tahun 2015
Berdasarkan kriteria interpretasi data Tabel 9, responden yang menyatakan pustakawan mampu untuk bersikap disiplin dan profesional dalam bekerja sebanyak 16 responden (88,8%) dan yang ragu bahwa pustakawan mampu bersikap disiplin dan profesional dalam bekerja adalah 2 responden (11,1%).

Jadi kesimpulan dari Tabel 9 adalah hampir keseluruhan pustakawan mampu untuk bersikap disiplin dan profesional dalam bekerja.

4.2.3 Kehadiran atau Absensi

Tabel 10
Pustakawan Mengusahakan Untuk Selalu Hadir Kecuali Jika Ada Hal Mendesak Yang Tidak Bisa Ditinggalkan.

No.	Jawaban Responden	F (Orang)	P (%)
1	Sangat Setuju (SS)	6	33,3 %
2	Setuju (S)	11	61,1 %
3	Ragu- Ragu (RR)	1	5,6 %
4	Tidak Setuju (TS)	0	0 %
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0 %
Total		18	100 %

Sumber : data yang diolah tahun 2015

Sesuai dengan kriteria interpretasi data pada Tabel 10, terdapat 17 responden (94,4%) yang mampu mengusahakan untuk hadir kecuali jika ada hal mendasak yang tidak bisa ditinggalkan, sedangkan responden yang belum mampu mengusahakan untuk selalu hadir kecuali jika ada hal mendasak yang tidak bisa ditinggalkan adalah sebanyak 1 responden (5,6%).

Kesimpulan yang diperoleh dari Tabel 10 yaitu hampir keseluruhan pustakawan mampu mengusahakan untuk selalu hadir

kecuali jika ada hal mendasak yang tidak bisa ditinggalkan.

4.2.4 Sasaran Kerja Pegawai (SKP)

Tabel 11
Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Mempengaruhi Kinerja Pustakawan

No.	Jawaban Responden	F (Orang)	P (%)
1	Sangat Setuju (SS)	5	27,8 %
2	Setuju (S)	12	66,7 %
3	Ragu- Ragu (RR)	1	5,6 %
4	Tidak Setuju (TS)	0	0 %
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0 %
Total		18	100 %

Sumber : data yang diolah tahun 2015
Berdasarkan kriteria interpretasi data pada Tabel 11, terdapat 17 responden (94,4%) setuju Sasaran Kerja Pegawai (SKP) mempengaruhi kinerja pustakawan, dan hanya 1 responden (5,6%) yang masih ragu jika Sasaran Kerja Pegawai (SKP) mempengaruhi kinerja pustakawan.

Jadi kesimpulan dari Tabel 11 adalah hampir seluruh Sasaran Kerja Pegawai (SKP) mempengaruhi kinerja setiap pustakawan.

4.2.5 Status Pekerjaan

Tabel 12
Status Pekerjaan Mempengaruhi Kemampuan Setiap Pustakawan

No.	Jawaban Responden	F(Orang)	P (%)
1	Sangat Setuju (SS)	1	5,6 %
2	Setuju (S)	14	77,8 %
3	Ragu- Ragu (RR)	2	11,1 %
4	Tidak Setuju (TS)	1	5,6 %
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0 %
Total		18	100 %

Sumber : data yang diolah tahun 2015
Sesuai dengan interpretasi data tabel 12, terdapat 15 responden (83,3%) setuju status pekerjaan mempengaruhi kemampuan pustakawan dan responden yang menyatakan ragu jika status pekerjaan mempengaruhi kemampuan setiap pustakawan adalah 2 responden (11,1%) terdapat 1 responden (5,6%) yang tidak sependapat jika status pekerjaan mempengaruhi kemampuan pustakawan.

Jadi kesimpulan dari tabel diatas adalah hampir seluruh status pekerjaan mempengaruhi kemampuan setiap pustakawan.

4.2.6 Fasilitas Kerja

Tabel 13

Fasilitas Kerja Yang Baik dan Memadai Dapat Meningkatkan Kinerja Pustakawan

No.	Jawaban Responden	F(Orang)	P (%)
1	Sangat Setuju (SS)	7	38,8%
2	Setuju (S)	10	55,6 %
3	Ragu- Ragu (RR)	1	5,6 %
4	Tidak Setuju (TS)	0	0 %
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0 %
Total		18	100 %

Sumber : data yang diolah tahun 2015

Sesuai dengan kriteria interpretasi data pada Tabel 13, responden yang menyatakan fasilitas yang baik dan memadai meningkatkan kinerja pustakawan adalah 17 responden (94,4%) sedangkan hanya 1 responden (5,6%) yang menyatakan fasilitas yang baik dan memadai tidak dapat meningkatkan kinerja pustakawan.

Jadi kesimpulan dari Tabel 13 adalah hampir seluruh pustakawan membutuhkan fasilitas yang baik dan memadai untuk meningkatkan kinerja mereka.

4.2.7 Insentif dan Tunjangan Kerja

Tabel 14

Insentif dan Tunjangan Kerja Sangat Mempengaruhi Tingkat Kinerja Pustakawan

No.	Jawaban Responden	F (Orang)	P (%)
1	Sangat Setuju (SS)	6	33,3 %
2	Setuju (S)	9	50 %
3	Ragu- Ragu (RR)	2	11,1 %
4	Tidak Setuju (TS)	1	5,6 %
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0 %
Total		18	100 %

Sumber : Data yang diolah tahun 2015

Sesuai dengan kriteria interpretasi data pada Tabel 14, responden yang menyatakan insentif dan tunjangan kerja sangat mempengaruhi tingkat kinerja pustakawan adalah 15 responden (83,3%), sedangkan responden menyatakan ragu jika tunjangan kerja sangat mempengaruhi tingkat kinerja pustakawan dan terdapat 1 responden (5,6%) menyatakan insentif dan tunjangan kerja tidak mempengaruhi tingkat kinerja pustakawan.

Jadi kesimpulan dari tabel diatas adalah hampir seluruh responden menyatakan insentif dan tunjangan kerja sangat mempengaruhi tingkat kinerja pustakawan.

4.2.8 Pengembangan Potensi dan Aktualisasi Diri

Tabel 15

Pimpinan Perpustakaan Memberikan Kesempatan Bagi Pustakawan Untuk Mengembangkan Potensi Yang Ada Pada Dirinya Untuk Meningkatkan Kinerja

No.	Jawaban Responden	F (Orang)	P (%)
1	Sangat Setuju (SS)	7	38,9 %
2	Setuju (S)	9	50 %
3	Ragu- Ragu (RR)	2	11,1 %
4	Tidak Setuju (TS)	0	0 %
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0 %
Total		18	100 %

Sumber: Data yang diolah tahun 2015

Sesuai dengan kriteria interpretasi data pada Tabel 15, responden yang menyatakan pimpinan perpustakaan memberikan kesempatan bagi pustakawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk meningkatkan kinerja adalah 16 responden (88,9%) sedangkan responden yang menyatakan masih ragu jika pimpinan perpustakaan memberikan kesempatan bagi pustakawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk meningkatkan kinerja adalah 2 responden (11,1%).

Jadi kesimpulan dari Tabel 15 adalah hampir seluruh pustakawan diberikan kesempatan oleh pimpinan perpustakaan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk meningkatkan kinerja

4.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pustakawan di Badan Perpustakaan dan Arsip Provinsi Bali

4.3.1 Hasil Skoring Variabel Motivasi Kerja

Berikut ini merupakan hasil skor untuk jawaban variabel motivasi kerja yang dianalisis menurut skala Likert:

Tabel 16

Hasil Skoring Variabel Motivasi Kerja

No.	Sub Variabel	Jawaban										Total Score	Kategori		
		SS(5)		S(4)		RR(3)		TS(2)		STS(1)					
		F	S	F	S	F	S	F	S	F	S				
1.	Usia dan Pengalaman Kerja	6	3	0	3	6	1	3	2	4	0	0	73	Tinggi	
2.	Perilaku Pimpinan dan Rekan Kerja (Motivasi Ekstrinsik)	2	1	0	4	5	6	1	3	1	2	0	0	71	Tinggi
3.	Motivasi Intrinsik	4	2	0	3	2	1	3	0	0	0	0	75	Tinggi	
4.	Komitmen Pustakawan	6	3	0	9	3	6	2	6	1	2	0	0	74	Tinggi
5.	Jam Kerja dan Hari Libur	1	5	9	3	6	3	9	5	1	0	0	60	Cukup	
6.	Pangkat Golongan dan Jabatan Fungsional	4	2	0	9	3	6	2	6	3	6	0	0	68	Tinggi
7.	Penghargaan	1	5	1	5	6	0	2	6	0	0	0	0	71	Tinggi
Rata-Rata:												70,2	Tinggi		

Sumber : Data yang diolah tahun 2015

Berdasarkan Tabel 16 diketahui bahwa tanggapan responden terhadap motivasi kerja termasuk tinggi karena memiliki total rata-rata skor sebesar 70,2. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi kerja pada pustakawan Badan Perpustakaan dan Arsip Provinsi Bali adalah tinggi.

4.4.2 Hasil Skoring Variable Kinerja Pustakawan

Berikut ini merupakan hasil skor untuk jawaban variabel motivasi kerja yang dianalisis menurut skala Likert:

Tabel 17
Hasil Skoring Variable Kinerja Pustakawan

No	Sub Variabel	Jawaban										Total Score	Kategori
		SS(5)		S(4)		RR(3)		TS(2)		STS(1)			
		F	S	F	S	F	S	F	S	F	S		
1	Tingkat pendidikan	3	1	1	4	2	6	1	2	0	0	71	Tinggi
2	Kedisiplinan dan Profesionalitas	6	3	1	4	2	6	0	0	0	0	76	Tinggi
3	Kehadiran (Absensi)	6	3	1	4	1	3	0	0	0	0	77	Tinggi
4	Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)	5	2	1	4	1	3	0	0	0	0	76	Tinggi
5	Status Pekerjaan	1	5	1	4	2	6	0	0	0	0	67	Tinggi
6	Fasilitas Kerja	7	3	1	4	1	3	0	0	0	0	78	Tinggi
7	Insentif dan Tunjangan	6	3	0	9	2	6	1	2	0	0	72	Tinggi
8	Pengembangan Potensi dan Aktualisasi Diri	7	3	5	9	2	6	0	0	0	0	77	Tinggi
Rata-Rata:											74,1	Tinggi	

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2015

Berdasarkan pada tabel 17 diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap variable kinerja memperoleh skor rata-rata sebesar 74.1 yang digolongkan ke dalam kategori tinggi. Jadi dapat kita simpulkan bahwa kinerja pustakawan Badan Perpustakaan dan Arsip Provinsi Bali adalah tinggi

4.3.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis Regresi Linier Sederhana dipergunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan regresi $Y = 12,979 + 0,745X$. Dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan :

a = 12,979, artinya bahwa apabila variabel bebas motivasi sama dengan konstan atau tidak mengalami perubahan maka kinerja pustakawan sebesar 12,979.

b = 0,745, artinya bahwa apabila setiap peningkatan satu satuan pada variabel motivasi maka dapat meningkatkan kinerja pustakawan di Badan Perpustakaan dan Arsip Provinsi Bali Tahun 2015 sebesar 0,745.

4.3.4 Analisis t - test

Menurut Sugiono (2002 : 116) analisis ini bertujuan untuk membuktikan hasil korelasi yang diperoleh memang benar atau didapat secara kebetulan.

Adapun langkah-langkah uji t-test adalah sebagai berikut:

a) Perumusan hipotesis

Hipotesis yang diuji adalah diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pustakawan. Sesuai dengan hipotesis tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis kerjanya sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$ berarti motivasi tidak berpengaruh signifikan (nyata) terhadap kinerja pustakawan di Badan Perpustakaan dan Arsip Provinsi Bali Tahun 2015

$H_a : \beta > 0$ berarti motivasi berpengaruh signifikan (nyata) terhadap kinerja pustakawan di Badan Perpustakaan dan Arsip Provinsi Bali Tahun 2015

b) Penentuan Statistik tabel

Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$)

c) Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis

H_0 diterima apabila signifikansi t- hitung $> 0,05$

H_0 ditolak apabila signifikansi t- hitung $< 0,05$

d) Hasil uji t-test diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,046 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pustakawan di Badan Perpustakaan dan Arsip Provinsi Bali Tahun 2015.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan terhadap responden mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pustakawan di Badan Perpustakaan dan Arsip Provinsi Bali diperoleh hasil dimana pada variabel motivasi kerja, sub variabel yang paling dominan mempengaruhi motivasi kerja adalah motivasi intrinsik atau motivasi dari dalam diri sebesar 94,4% sedangkan jam kerja dan hari libur yang berbeda tidak begitu berpengaruh terhadap motivasi pustakawan karena hanya setengah responden yang menyatakan jam

kerja dan hari libur yang berbeda mempengaruhi motivasi setiap pustakawan.

Kinerja pustakawan pada Badan Perpustakaan dan Arsip Provinsi dominan dipengaruhi oleh absensi, Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan fasilitas kerja. Hampir seluruh responden yaitu 94,4% menyatakan kehadiran (absensi), Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan fasilitas kerja mempengaruhi kinerja pustakawan.

DAFTAR PUSTAKA

Almasyari, Abdul Kharis. 2009. *Maju dengan Membaca*. Klaten: Cempaka Putih.

Ardianto, Elvinaro. 2011. *Metodologi Penelitian untuk Pnblik Relations: Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.

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

_____. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Baderi, Athaillah. 2005. *Pembinaan dan Pengembangan Minat Baca Anak: Work Shop Pengembangan SDM Bidang Perpustakaan, Direktorat Jenderal Pendidikan Luar Sekolah dan Pemuda tanggal 16 s.d Mei 2005*. Perpustakaan Nasional RI: Bahan Ajar yang tidak di publikasikan.

Darmono. 2007. *Perpustakaan Sekolah: Pendekatan Aspek Manajemen dan Tata Kerja*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia

Hadari, Nawawi. 2000. *Administrasi Personel Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Haji Intermedia.

Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasil uji t-test diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,046 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pustakawan di Badan Perpustakaan dan Arsip Provinsi Bali Tahun 2015.

_____. 2005. *Manajemen : Dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.

Indonesia. *Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan*. Jakarta : Indonesia.

[http://luk.staff.ugm.ac.id/atur/UU43-2007 Perpustakaan.pdf](http://luk.staff.ugm.ac.id/atur/UU43-2007%20Perpustakaan.pdf) (diakses 21 Maret 2015)

_____. *Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2014 Tentang Pelaksanaan Undang- Undang Nomor 43 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan*.

Jakarta: Indonesia. http://kelembagaan.pnri.go.id/Digital_Docs/pdf/about_us/official_archives/public/normal/PP%20Nomor%2024%20Tahun%202014.pdf (Diakses 22 Maret 2015)

_____. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Indonesia.

<http://unhas.ac.id/biroumum/Download/PP-46-TAHUN-2011.pdf> (diakses 8 April 2015)

KemenPAN-RB Republik Indonesia *PermenPAN-RB Republik Indonesia Nomor 9*

Tahun 2014 Tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya.

Jakarta: Indonesia. http://jatim.kemendagri.go.id/file/file/peraturan_tentang_PNS/vwtz1413942169.pdf (diakses 6 April 2015).

- Lasa H.S.2005.*Manajemen Perpustakaan*.Yogyakarta: Gama Media.
- Murtono,Nanang.2011.*Penelitian Kuantitatif : Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*.Jakarta. Rajawali Pers.
- Prasetyo,Bambang, Lina M.2005.*Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Setiawan Kharisma.2008. *Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Bengkel PT. Nasmoco Pemuda Semarang*.http://eprints.unika.ac.id/3213/1/02.30.0193_Kharisma_Setiawan.pdf (diakses 3 Mei 2015)
- Sudarsono, Blasius. 2006. *Antologi Kepustakawanan Indonesia*.Jakarta: Sagung Seto.
- Sugiyono.2009. *Metode Penelitian Bisnis dan Management*. Bandung:Alfabeta.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Bisnis dan Management*. Bandung:Alfabeta
- Sulistyo- Basuki. 1991. *Pengantar Ilmu Perpustakaan*. Jakarta: Gramedia.
- _____. 2011. *Pengantar Ilmu Perpustakaan*. Jakarta: Universitas Terbuka
- Sutarno, NS. 2005. *Tanggung Jawab Perpustakaan*.Jakarta: Panta Rei.
- Suwarno,Wiji. 2009. *Psikologi Perpustakaan*. Jakarta: Sagung Seto.
- Usmara, A. 2006.*Motivasi Kerja: Proses, Teori, dan Praktik*. Yogyakarta: Asmara Books.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan, Nata. 2002. *Statistik 2 (Statistic Inferensia) Untuk Ekonomi dan Bisnis*.Denpasar : Keraras Ema

