

BAB I

Pendahuluan

A. Latar Belakang Masalah

Universitas Atma Jaya Yogyakarta (UAJY) merupakan salah satu universitas yang cukup tua dibandingkan dengan perguruan-perguruan tinggi swasta lainnya yang ada di Yogyakarta. Pada tanggal 27 September 2012 yang lalu Universitas Atma Jaya Yogyakarta sudah menginjak umur 47 tahun. Di usia ini tentu sudah banyak pengalaman yang diperoleh baik dari sisi kerjasama, kegiatan proses belajar maupun sisi pengelolaan pengorganisasian. Terbukti dari berbagai predikat yang telah diterima oleh Universitas Atma Jaya Yogyakarta sebagai salah satu dari 50 *promising* Universitas di Indonesia. Proses belajar mengajar selalu diperkaya oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh para dosen.

Jumlah staf pengajar saat ini sebanyak 268 orang dengan jumlah guru besar sebanyak 8 orang, lulus pendidikan S3 sebanyak 56 orang, S2 sebanyak 199 orang, sedangkan S1 masih 13 orang. Saat ini UAJY memiliki mahasiswa sebanyak 8.943 mahasiswa¹ yang tersebar di enam fakultas, yaitu Fakultas Ekonomi, Hukum, Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Teknik, Teknobiologi, dan Teknologi Industri dengan 11 program studi strata-1, yaitu Akuntansi, Manajemen, Ilmu Ekonomi dan Studi

¹ Laporan Tahunan Dies Natalis ke -47 UAJY, 27 September 2012

Pembangunan, Ilmu Hukum, Ilmu Komunikasi, Sosiologi, Arsitektur, Teknik Sipil, Biologi, Teknik Informatika, dan Teknik Industri; dan lima program studi strata-2, yaitu Magister Manajemen, Magister Teknik Sipil, Magister Ilmu Hukum, Magister Teknik Informatika, dan Magister Disain Arsitektur. Lima program studi strata-1 sudah mendapatkan sertifikasi ISO 9001:2008.

Dengan varian program studi yang ada di UAJY dibutuhkan ketersediaan koleksi buku yang memadai sehingga proses belajar-mengajar dapat berlangsung dengan baik. Sebagai penanggungjawab dalam masalah penyediaan koleksi adalah unit perpustakaan yang dituntut untuk selalu tanggap dengan kondisi disekitarnya khususnya dalam kegiatan pengadaan koleksi yang selalu mengikuti perkembangan kurikulum yang ada di setiap fakultas. Demikian pula perpustakaan yang sering diibaratkan sebagai “jantung perguruan tinggi” sudah selayaknya menjadi tumpuan pusat informasi bagi kalangan sivitas akademika UAJY.

Perpustakaan sebagai lembaga penyedia informasi akan memiliki kinerja yang baik apabila ditunjang dengan manajemen yang memadai sehingga seluruh aktivitas lembaga akan mengarah pada upaya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan². Untuk menjadi perpustakaan yang dapat memberikan layanan prima dibutuhkan sumber daya manusia yang menguasai dan terampil dalam mengelola sumber-sumber informasi yang disediakan oleh perpustakaan UAJY. Berbagai usaha untuk

² Tri Septiyantono (ed), *Dasar-Dasar Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, (Yogyakarta : Fakultas Adab UIN Sunan Kalijaga, 2007), hlm.271

memenuhi kualitas sumber daya manusia yang memadai, usaha-usaha yang telah dilakukan antara lain mengirimkan pustakawan mengikuti kursus, mengikuti pelatihan ataupun melalui program magang di universitas Gadjah Mada serta mengirimkan studi lanjut Strata 2 di UGM dan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sehingga diharapkan melalui peningkatan keahlian ini akan semakin banyak tenaga pustakawan yang mempunyai kualitas yang semakin baik. Sumber daya manusia perpustakaan dapat terdiri atas pejabat fungsional pustakawan, pejabat fungsional lain (dosen, arsiparis, pranata komputer) dan tenaga administrasi. Mereka merupakan pilar utama dalam kegiatan perpustakaan. Maju mundurnya suatu perpustakaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang terlibat³

Sampai tahun 2009, jabatan pustakawan UAJY masih disejajarkan sebagai pegawai administrasi, sehingga hak dan kewajiban masih sama seperti pegawai administrasi pada unit lain seperti pegawai di fakultas dan unit pendukung lainnya. Namun kalau kita tengok 10 tahun sebelumnya melalui Keputusan Menteri Pendayagunaan dan Aparatur Negara nomor 18 tahun 1998 dan nomor 33 tahun 1988 mengenai jabatan fungsional pustakawan (JFP) dan penyempurnaannya menjadi wacana di perpustakaan Universitas Atma Jaya Yogyakarta (UAJY) untuk menerapkannya. Pelaksanaan JFP yang diperuntukkan bagi PNS, oleh kepala perpustakaan saat itu dicermati kemungkinannya untuk dapat diterapkan di UAJY mengingat masih banyak kendala dalam penerapannya. Kurun waktu 10 tahun

³ Lasa HS, *Manajemen Perpustakaan*, Cet II, (Yogyakarta : Gama Media, 2008), hlm. 64

diperlukan oleh UAJY untuk mempersiapkan penerapan jabatan fungsional pustakawan.

Dari sisi sejarah, menarik untuk disimak bahwa setelah diwacanakan tahun 1998, setahun kemudian UAJY terlebih dulu menaikkan status keorganisasian. Perpustakaan yang semula adalah Unit Pelaksana Teknis (UPT) statusnya disejajarkan dengan unit/fakultas dan pelaksanaan kegiatannya langsung dibawah Pembantu Rektor I. Koordinasi di tingkat universitas dapat langsung dilakukan perpustakaan bersama unit dan fakultas yang memungkinkan pemantauan perkembangan perpustakaan dalam rapat-rapat universitas. Tahun 2005 terbentuk tim Jabatan Fungsional Pustakawan (JFP) yang menghasilkan draft JFP yang kemudian vakum dan tidak berlanjut. Tahun 2007 dalam rapat kerja kepala perpustakaan yang tergabung dalam Jaringan Perpustakaan Aptik (JPA) sebuah asosiasi perguruan tinggi katolik di Indonesia, menghasilkan keputusan bersama mengenai penerapan jabatan pustakawan versi JPA dan butir-butir angka kreditnya.

Dasar ini digunakan oleh perpustakaan untuk mengusulkan kembali penerapan jabatan fungsional pustakawan yang kemudian ditindaklanjuti Yayasan Slamet Rijadi (Yayasan yang menaungi Universitas Atma Jaya Yogyakarta) tahun 2008 dengan menetapkan tim yang terdiri dari kepala Perpustakaan, Kepala Kantor Sumber daya Manusia, Pembantu Rektor I sekaligus Wakil dari Yayasan untuk secara intensif membahas masalah jabatan fungsional yang tertuang dalam Surat Keputusan (SK)

Yayasan 01/Perat/YSRY/2009 dan dalam surat keputusan tersebut tertuang butir-butir angka kredit yang mengacu pada pelaksanaan jabatan fungsional pustakawan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS)⁴. SK ini merupakan pengakuan dari pihak YSR bahwa pekerjaan pustakawan adalah bukan pekerjaan administratif, tetapi pekerjaan mengelola informasi.

Sejak 30 September 2009, YSR membuka peluang bagi segenap pustakawan di UAJY untuk dapat beralih fungsi dari fungsi administratif menjadi tenaga fungsional pustakawan yang tentunya melalui persyaratan-persyaratan yang telah ditentukan oleh YSR selaku penyelenggara Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Jalur fungsional pustakawan ini membuat profesi pustakawan tidak lagi bersikap pasif sebagai “tukang jaga buku ” tetapi lebih proaktif memberikan jasanya. Dalam JFP di UAJY ini tentunya akan menuntut pada peningkatan kualitas kinerja pustakawan berdasarkan sistem karier dan prestasi kerja dengan prinsip memberikan penghargaan dan sanksi sesuai undang-undang RI Nomor 43 tahun 2007 tentang perpustakaan dan ketentuan pelaksanaannya diatur dalam keputusan MenPAN nomor 18 tahun 1998 tentang jabatan fungsional dan angka kreditnya. Terbitnya surat keputusan yayasan, menguntungkan pustakawan yang diakui sebagai tenaga profesional di bidang perpustakaan, sekaligus membuat ciut nyali karena mulai saat itu harus

⁴ A. Tri Susiati , Penerapan Jabatan Fungsional Pustakawan di UAJY, Disampaikan dalam *Diskusi Komunitas Pustakawan* –Perpustakaan Kota Yogyakarta 20 Oktober 2012

mempertanggungjawabkan pekerjaan-pekerjaan profesional dalam bentuk butir-butir kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan jenjang kepangkatan pegawai negeri sipil.

Penerapan jabatan fungsional pustakawan bukannya tanpa kendala, karena kegiatan yang dilakukan harus secara cermat dituangkan dalam butir-butir angka kredit yang sudah ditetapkan. Banyak butir kegiatan yang sudah tidak sesuai dengan kenyataan saat ini seperti kegiatan digitalisasi yang nilainya dirasakan kurang tinggi misalnya dalam rincian kegiatan pustakawan tingkat terampil pada kegiatan penyimpanan dan pelestarian bahan pustaka dalam butir kegiatan mereproduksi bahan pustaka untuk kegiatan mereproduksi buku hanya mempunyai angka kredit 0,010 per 60 halaman. Pustakawan juga merasa bahwa kegiatan yang biasa dilakukan adalah kegiatan teknis standar seperti *shelving*, sirkulasi dan pengolahan koleksi yang jika dihitung dirasakan terlalu kecil dengan angka kredit 0,0002 sampai 0,0003. Hal ini juga karena variasi unsur-unsur kegiatan yang dilaksanakan masih belum merata dan hanya terbatas pada unsur kegiatan yang berangka kredit kecil.⁵

Pada penerapan awal pasti terjadi pemikiran lahan basah angka kredit dan lahan kering angka kredit yang menyebabkan kegiatan profesi berjalan tersendat. Bagi perpustakaan perguruan tinggi, banyaknya mahasiswa yang dilayani mau tidak mau juga membuat pustakawan melakukan kegiatan yang benar-benar teknis seperti peminjaman dan pengembalian, seringkali membutuhkan waktu yang cukup lama.

⁵Budiyono, "Penghitungan Angka kredit Masyarakat Perpusdokino dan Pengembangan Profesi", *Buletin Sangkakala BPAD DIY* Edisi kesepuluh Tahun 2011 (Yogyakarta : BPAD DIY), hlm.15

Kenapa hal demikian bisa terjadi? Salah satunya disebabkan pustakawan kadang-kadang kurang mampu untuk melaksanakan butir-butir kegiatan sesuai dengan jenjang jabatannya andaikan mempunyai kemampuan, kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan banyak menemui kendala-kendala sehingga proses penyelesaiannya memakan waktu cukup lama.

Untuk itulah diperlukan adanya uluran tangan dari berbagai pihak seperti pemangku jabatan struktural seperti Kepala Perpustakaan, Kepala Bagian dan Kepala Subbagian untuk melakukan pembinaan terhadap para pustakawan. Perpustakaan sebagai lembaga informasi yang dalam proses manajemennya terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengawasan, dalam pelaksanaannya memerlukan interaksi pemimpin dan yang dipimpin. Hubungan kedua elemen ini mempengaruhi kinerja perpustakaan, yang dalam hal ini kepemimpinan berfungsi atas dasar kekuasaan untuk mengajak dan menggerakkan orang lain melakukan kegiatan dalam mencapai tujuan tertentu. Efektivitas kepemimpinan dipengaruhi banyak faktor, antara lain kemampuan memotivasi, mengendalikan situasi, bertanggungjawab, adil dan percaya diri. Oleh karena itu, tidak semua kepala (yang memimpin) mampu melaksanakan kepemimpinan dengan efektif dan tidak semua orang yang berpendidikan tinggi mampu memimpin dengan baik.⁶

⁶ *Ibid.*, Tri Septiyantono, *Dasar-Dasar Ilmu Perpustakaan*

Di samping usaha dan motivasi kerja keras tanpa lelah dari pustakawan sendiri karena tanpa pembinaan yang secara terus menerus dilakukan akan sulit bagi pustakawan untuk mengembangkan jenjang kariernya⁷. Maka melalui penelitian ini penulis ingin mengetahui apakah dengan jabatan fungsional pustakawan akan menghasilkan pustakawan UAJY yang mempunyai motivasi kinerja yang semakin baik pula setelah diberlakukannya SK No 01/Perat/YSRY/2009.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka penulis merumuskan beberapa masalah yaitu :

1. Apakah dengan dikeluarkannya JFP akan meningkatkan motivasi kinerja pustakawan UAJY bila dibandingkan sebelum keluarnya JFP?
2. Apakah JFP efektif untuk meningkatkan kinerja pustakawan?
3. Bagaimana peran para pemangku jabatan struktural seperti Kepala Perpustakaan, Kepala Bagian dan Kepala Subbagian dalam memberikan motivasi kinerja yang lebih produktif ?
4. Apakah JFP dipersepsikan sebagai beban ataukah tantangan dalam melaksanakan butir-butir kegiatan yang terdapat dalam JFP bagi pustakawan UAJY ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian :

1. Tujuan penelitian :

- a. Untuk mengetahui peningkatan motivasi kinerja pustakawan setelah keluarnya JFP di Universitas Atma Jaya Yogyakarta.?

⁷Iman Sukwana, Revitalisasi Fungsi Pustakawan” dalam buletin *Sangkakala* diterbitkan oleh Perpusda DIY, edisi sepuluh tahun 2011

- b. Untuk mengetahui tingkat efektivitas JFP dalam meningkatkan kinerja pustakawan.
- c. Untuk mengetahui peran pejabat struktural dalam mempengaruhi motivasi kerja pustakawan.
- d. Untuk mengetahui persepsi pustakawan setelah keluarnya JFP di Universitas Atma Jaya Yogyakarta merupakan beban ataukah tantangan bagi pengembangan jenjang karier pustakawan.

2. Kegunaan Penelitian :

- a. Bagi Perpustakaan UAJY, hasil penelitian ini dapat membantu dalam melakukan evaluasi terhadap motivasi dan kinerja pustakawan UAJY setelah diberlakukannya JFP ini sehingga dapat dilakukan pembinaan berkelanjutan bagi pustakawan.
- b. Bagi pustakawan, hasil penelitian ini juga dapat membantu dalam melakukan evaluasi diri khususnya untuk mengetahui motivasi kinerja dan kinerja mereka selama ini.

D. Kajian Pustaka

Penelitian mengenai motivasi kinerja karyawan menjadi salah satu topik pada penelitian dalam bidang sumber daya manusia. Penelitian Reni Retnowati (2007) meneliti mengenai “Pengaruh Faktor-faktor Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kredit (Studi Pada PT BPR Shinta Daya Yogyakarta). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor motivasi kerja terhadap

kinerja karyawan bagian kredit PT BPR Shinta Daya Yogyakarta. Faktor-faktor motivasi kerja yang diteliti adalah motif keberadaan, motif afiliasi, motif kekuasaan dan motif berprestasi. Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa motif berprestasi merupakan motif yang paling berpengaruh terhadap kinerja bagian kredit PT BPR Shinta Daya Yogyakarta⁸.

Agustinaningtyas Tuti, (2007) meneliti mengenai pengaruh motivasi karyawan dengan sampel penelitian mengenai karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah APJ Kudus. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui (1) kuat atau lemahnya motivasi kerja karyawan PT PLN (Persero) distribusi Jawa Tengah APJ. Kudus (2) mengetahui baik dan buruknya penilaian karyawan terhadap variabel-variabel yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan (3) mengetahui signifikan tidaknya pengaruh variabel-variabel yang terdiri dari upah, tempat kerja, peralatan kerja, sikap manajemen terhadap karyawan, sikap antara teman sejawat, kepercayaan dan tanggungjawab promosi, kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan kebutuhan untuk berprestasi terhadap motivasi kerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah APJ Kudus (4) mengetahui variabel mana yang paling berpengaruh

⁸Reni Retnowati, *Pengaruh Faktor-faktor Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kredit* Skripsi S1 (program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2007) hlm 83.

terhadap motivasi kerja karyawan PT PLN (Persero) distribusi Jawa Tengah APJ Kudus.⁹

Sebuah tulisan dalam Jurnal UniLib, jurnal perpustakaan Universitas Islam Indonesia Vol 2 No 1 Tahun 2009 dengan judul tulisan Kepuasan Kerja Pustakawan Universitas Islam Indonesia Yogyakarta yang ditulis oleh Suharti AD¹⁰. Penelitian ini menitikberatkan pada pengetahuan tingkat kepuasan kerja pustakawan Universitas Islam Indonesia (UII). Adanya *image* perpustakaan sebagai tempat buangan, pustakawan harus melayani pemakai sepanjang waktu, dan adanya pengangkatan jabatan fungsional pustakawan merupakan hal yang kontras menjadi latar belakang tulisan Suharti MD.

Sebagai suatu profesi yang bertugas mengelola dokumentasi dan informasi serta mendokumentasikan dan memberikan layanan informasi kepada pemustaka, pustakawan harus mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Pada kenyataannya pustakawan adalah individu yang juga mempunyai kebutuhan, keinginan dan harapan dari tempat bekerjanya. Apabila kebutuhan, keinginan dan harapannya terpenuhi maka seseorang akan cenderung bekerja dan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Sebaliknya orang yang kepuasan kerjanya rendah akan malas bekerja, selalu mangkir, meninggalkan pekerjaannya dan tidak disiplin. Suharti memaparkan

⁹ Agustinaningtyas Tuti, *Analisis Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah APJ Kudus*, Skripsi S1 (program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2007), hlm 6

¹⁰ Suharti AD, "Kepuasan Kerja Pustakawan Universitas Islam Indonesia Yogyakarta" dalam *Unilib Jurnal Perpustakaan* Vol 2 No 1 Tahun 2009, hlm 1-13

lebih lanjut agar keadaan ini tidak terjadi di perpustakaan UII, maka perlu dilakukan survey khususnya yang mengambil JFP di UII. Hasil penelitian terhadap 29 responden dengan metode penelitian deskriptif kuantitatif, menghasilkan bahwa nilai rata-rata kepuasan kerja pustakawan di UII adalah 3,98. Berdasarkan nilai rata-rata tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja pustakawan UII tergolong cukup baik.

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Sutino (2012), seorang pustakawan UPT perpustakaan Unsoed Purwokerto mengenai Jabatan, Motivasi dan Prestasi Kerja Pustakawan: studi kasus pada pustakawan penyelia di perpustakaan Universitas Gadjah Mada dan Universitas Negeri Yogyakarta. Dalam penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa sebagian besar Pustakawan Penyelia UGM dan UNY yang berpangkat Penata/golongan IIIc mempunyai motivasi kerja tinggi, sedangkan yang berpangkat Penata Tingkat I/Golongan IIIId motivasi kerjanya rendah, dengan indikator tidak lagi mencatat/menginventaris kegiatan kepustakawanannya, kerjanya kurang terarah, malas berpikir dan enggan mengikuti seminar.¹¹. Dalam penelitian di UAJY ini juga meneliti tentang motivasi dan kinerja pustakawan di dalam lingkup sebuah perguruan tinggi namun lebih menyeluruh tidak saja hanya pada jenjang pustakawan tertentu namun meliputi semua jenjang pustakawan baik pustakawan tingkat ahli maupun pustakawan tingkat terampil.

¹¹Sutino, "Jenjang Motivasi dan Prestasi Kerja Pustakawan : Studi kasus pada pustakawan penyelia di perpustakaan Universitas Gadjah Mada dan Universitas Negeri Yogyakarta" Journal FKP2T Media Komunikasi Ilmiah Perpustakaan Perguruan Tinggi Tahun 4 nomor 1 Juni 2012

Kajian-kajian pustaka tersebut di atas membantu penulis dalam memahami tentang motivasi kerja pegawai sehingga dapat menambah wawasan dalam pengetahuan motivasi sumber daya manusia dalam hal ini pustakawan sebagai objek penelitian. Dalam penelitian ini penulis akan meneliti apakah pustakawan UAJY akan tetap bersemangat dengan adanya JFP, dimana JFP yang terdiri dari butir-butir kegiatan dengan angka kredit yang kecil. Sebelum penerapan JFP, kenaikan pangkat dapat dilakukan 4 tahun sekali dan pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan sifatnya hanya monoton belum bervariasi, maka ketika JFP diberlakukan di UAJY memiliki konsekuensi bagi kenaikan pangkat dan jabatan harus mengajukan Daftar Usulan Penetapan Angka Kredit (DUPAK) minimal 2 tahun sekali selama angka kreditnya dapat memenuhi persyaratan. Maka dalam penelitian ini diharapkan akan mengetahui bagaimana tanggapan para pustakawan setelah 3 tahun JFP UAJY berjalan, apakah ada kesulitan dalam mengerjakannya sehingga akan memperlemah motivasi kinerja mereka ataukah justru ini merupakan peluang pustakawan UAJY untuk terus berkarier sebagai pustakawan.

Maka setelah melalui berbagai penelusuran dan pengamatan terhadap pustaka - pustaka dan penelitian yang penulis ketahui, penelitian dengan judul **Motivasi Kinerja Pustakawan UAJY Setelah Keluarnya JFP** belum pernah diteliti sebelumnya.

E.Kerangka Teori

Penelitian ini didasarkan pada beberapa pengertian dan teori-teori sebagai berikut

:1. Pengertian Motivasi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, motivasi mempunyai makna dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu¹². Motivasi merupakan upaya penggunaan hasrat yang paling dalam untuk mencapai sasaran, membantu inisiatif, bertindak efektif dan bertahan dalam menghadapi kegagalan. Orang yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha keras dan penuh kreativitas dalam mencapai sasaran. Dalam diri mereka akan timbul inisiatif untuk mencari jalan/cara berupa tindakan untuk mencapai sasaran yang efektif dan efisien. Mereka yang memiliki motivasi tinggi tidak mudah goyah bahkan mereka mampu bertahan dalam menghadapi kegagalan¹³. Motivasi adalah dorongan (dari dalam diri) yang membangkitkan semangat pada makhluk hidup (termasuk manusia) yang kemudian hal itu menciptakan tingkah laku dan mengarahkannya pada tujuan-tujuan tertentu. Motivasi dimulai dengan suatu perubahan tenaga dalam diri seseorang dan ditandai dengan dorongan afektif (perasaan) serta motivasi ditandai oleh reaksi-reaksi dalam mencapai tujuan¹⁴. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Atau

¹² Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi kedua (Jakarta : Balai Pustaka, 1991), hlm 66

¹³ Lasa HS, *Menulis itu gampang ngomong*, (Yogyakarta, Pinus Book Publisher,2006), hlm 155

¹⁴ Sungadi, *Hubungan Kepemimpinan Profetik Kepala Divisi Perpustakaan dan Motivasi Dengan Produktivitas Kerja Pustakawan Universitas Islam Indonesia Yogyakarta*, Tesis Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga (Yogyakarta : UIN Sunan Kalijaga, 2011), hlm 33.

dengan kata lain motivasi kerja adalah pendorong dan pemberi semangat dalam melakukan pekerjaan.¹⁵

2. Teori Motivasi Kerja menurut Abraham Harold Maslow¹⁶

Sebagai pendekatan dalam penelitian ini mempergunakan teori Maslow. Dalam hubungannya dengan motivasi kerja Maslow memperkenalkan hirarki kebutuhan yang akan diperjuangkan untuk dipenuhi yaitu:

2.1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makanan, minuman, perumahan, tidur, seks dan sebagainya.

2.2. Kebutuhan Rasa Aman

Jika kebutuhan fisiologis relatif sudah terpenuhi maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat tidak bekerja lagi.

¹⁵ M. Manullang dan Marihot Manullang, *Manajemen Personalia*, cetakan ke -4 (Yogyakarta : Gajah Mada University, 2008), hlm.166

¹⁶ Danang Sunyoto, *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*, (Yogyakarta, CAPS (Center for Academic Publishing Service, 2012), hlm.12

2.3. Kebutuhan Sosial

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan lain-lain.

2.4. Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan ini meliputi keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

2.5. Kebutuhan akan aktualisasi diri.

Aktualisasi diri merupakan hierarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya di seseorang.

Teori Maslow ini menunjukkan bahwa pemenuhan terhadap kebutuhan-kebutuhan tersebut dilakukan secara berjenjang dalam arti kebutuhan keamanan dapat terpenuhi setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi dan seterusnya. Maka dalam kaitannya dengan motivasi kinerja pustakawan UAJY ini dapat meningkat setelah

melalui empat jenjang sebelumnya yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial dan kebutuhan penghargaan. Pada jenjang kelima adalah keinginan untuk aktualisasi diri sebagai seorang pustakawan yang harus menghasilkan karya-karya kepastakawanan. Bentuk dari pemenuhan kebutuhan yang paling nyata adalah kesempatan untuk menimba ilmu dan pengetahuan serta menggali keterampilan baru. Menghasilkan karya-karya kepastakawanan akan memotivasi pustakawan untuk terus berkarya dan pada akhirnya akan menghasilkan *reward* berupa kenaikan pangkat dan sebagainya.

3. Motivasi menurut Victor Vroom¹⁷

Victor Vroom (1964) dalam teori pengharapan, menjelaskan bahwa seseorang akan termotivasi untuk berkinerja berdasarkan :

1. Pengharapan bahwa satu kinerja tertentu akan menghasilkan sesuatu yang diinginkan oleh orang tersebut.
2. Pengharapan bahwa usaha yang dikerahkan akan menghasilkan kinerja yang diinginkan atau akan membuat perilaku yang diinginkan muncul
3. Pengharapan bahwa perilaku yang diinginkan seseorang pasti mengarah keberbagai hasil

¹⁷ A. Usmara, *Motivasi Kerja, Proses, Teori dan Praktik* , Cet ke I (Yogyakarta : Amara Books, 2006), hlm 17 - 53

Teori ini dikembangkan oleh David A. Nadler dan Edward E. Lawler III (1977) dalam artikel "*Motivation : A Diagnostic Approach*" tahun 1977 yang mengatakan bahwa seseorang mencurahkan waktu dan energinya pada pencapaian sasaran organisasional sebagai penukar untuk *reward* yang diberikan organisasinya seperti uang, penghargaan dan kesempatan berprestasi. *Reward* ini dipandang sebagai motivator utama untuk kerjasama individual dalam pencapaian sasaran organisasional. Dalam teori pengharapan, seseorang karyawan diberikan motivasi untuk mengerahkan usahanya bila ia berharap usahanya akan menghantar ke suatu penilaian kinerja yang baik: suatu penilaian yang baik akan mendorong penghargaan-penghargaan (*reward*) organisasional yang dapat bervariasi misalnya : uang tunai, tunjangan tambahan, bonus tambahan, kenaikan gaji, promosi, asuransi kesehatan.

Teori Victor Vroom ini menjelaskan tentang motivasi seseorang mempunyai harapan yang bermacam-macam. Diantaranya kinerja yang dihasilkannya akan mempunyai hasil yang diinginkannya. Sebagai seorang pustakawan motivasi kinerja yang berlanjut pada kinerja yang dihasilkannya akan berdampak pada *reward* yang akan diperoleh misalnya adanya kenaikan pangkat yang akan berimplikasi pada kenaikan gaji atau tunjangan fungsionalnya. Dengan adanya JFP ini seharusnya akan memotivasi pustakawan untuk meningkatkan kinerja sehingga sebagai imbalannya akan memperoleh penghargaan-penghargaan atas prestasinya itu.

Dalam teori *Three Needs Theory* menyatakan bahwa ada tiga kebutuhan manusia yaitu (1) kebutuhan berprestasi (*needs for achievement*) yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik dibandingkan sebelumnya, (2) kebutuhan untuk berkuasa (*need for power*), yaitu kebutuhan untuk lebih kuat, lebih berpengaruh terhadap orang lain, (3) kebutuhan afiliasi (*need for affiliation*) yaitu kebutuhan untuk disukai, mengembangkan atau memelihara persahabatan dengan orang lain.¹⁸

Sementara teori motivasi Claude S. Gorge mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja yaitu : (1) upah yang adil dan layak, (2) kesempatan untuk maju/promosi, (3) pengakuan sebagai individu, (4) keamanan kerja, (5) tempat kerja yang baik dan nyaman, (6) penerimaan oleh kelompok, (7) perlakuan yang wajar dan (8) pengakuan atas prestasi.¹⁹

Dalam teori-teori motivasi diatas akan mendukung pernyataan hipotesis bahwa ada hubungan positif JFP dengan motivasi kinerja dan motivasi seseorang banyak dipengaruhi oleh unsur-unsur luar seperti keinginan untuk memperoleh upah yang adil, kebutuhan untuk berkuasa dan kesempatan untuk promosi sehingga dalam JFP ini dapat dianggap sebagai salah satu *instrument* untuk meraih kesempatan seperti tersebut diatas.

¹⁸ Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan peningkatan Produktivitas Pegawai* (Jakarta : Grasindo, 2002), hlm 329

¹⁹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi revisi, cetakan ke 9 (Jakarta : Bumi Aksara, 2007), hlm.163.

2. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika²⁰. Menurut Rivai Basri (2012) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standard kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama²¹.

Kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh pustakawan UAJY hendaknya terus ditingkatkan dan harapan dari kerja keras mereka selain akan mencapai tujuan organisasinya juga akan mencapai tujuan mereka sendiri yang akan berimplikasi pada *reward* yang akan diperolehnya.

4. Pustakawan

Pengertian pustakawan memang bervariasi. Menurut Kode Etik Pustakawan Indonesia, pustakawan adalah seorang yang melaksanakan kegiatan perpustakaan dengan jalan memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan tugas lembaga

²⁰ Prawirosentono dalam Lijan Poltak Sinambela., *Kinerja Pegawai, Teori Pengukuran dan Implikasi* (Yogyakarta: :Graha Ilmu,, 2012), hlm 5

²¹ Rivai, Basri dalam 6 Lijan Poltak Sinambela., *Kinerja Pegawai, Teori Pengukuran dan Implikasi* (Yogyakarta: :Graha Ilmu,, 2012), hlm 6

induknya berdasarkan ilmu perpustakaan, dokumentasi dan informasi yang dimilikinya melalui pendidikan²². Menurut Undang-undang perpustakaan No 43 tahun 2007, disebutkan bahwa pustakawan adalah seorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan/atau pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggungjawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan²³. Dalam *International Encyclopedia of Information and Library Science Second edition*, pustakawan dijelaskan sebagai berikut :

“Traditionally, and still in popular consciousness, the curator of collections of book and other information materials, administering conditional user access to information for user groups of various descriptions, still initially through collections of information materials under their immediate administration, but also through the global range of available sources”²⁴.

Definisi di atas menjelaskan bahwa pustakawan secara tradisional masih dipahami secara umum merupakan kurator buku dan bahan-bahan informasi lainnya yang akan memberikan layanan kepada pemustaka dalam mengakses informasi. Pengertian lain pustakawan menurut ODLIS (*Online Dictionary of Library and Information Science*) :

“A professionally trained person responsible for the care of a library and its contents, including the selection, processing and organization of materials and the delivery of information, instruction and loan service to meet the

²² *Ibid*, Lasa HS, *Manajemen Perpustakaan*.

²³ Undang-undang Perpustakaan No 43 tahun 2007, Bab I Pasal I ayat 8 (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2007) hlm 4

²⁴ *International Encyclopedia of Information and library Science Second edition* Edited by John Feather and Paul Sturges, london and New York : Routledge, 2003, hlm 370 dalam Khusnul Khotimah, *Multi Dimensi Peran Pustakawan di Perpustakaan Pada Era Teknologi Informasi*, hlm 1-2

*needs of its users. In an online environment the role of the librarian is to manage and mediate access to information which may exist only in electronic form*²⁵.

Pengertian ODLIS nampaknya menggabungkan antara pengertian pustakawan yang dikemukakan sebelumnya, yaitu mensyaratkan pendidikan khusus dalam menjalankan tugas-tugas kepustakawanannya. Hanya saja ada tambahan bahwa pustakawan harus mampu menjadi pengelola dan perantara akses terhadap informasi yang sebagian sudah berbentuk media elektronik²⁶.

Menurut Keputusan Menpan No 132/KEP/M. PAN/12/2002 dalam pasal 3 menyatakan bahwa “pustakawan adalah pejabat fungsional yang berkedudukan sebagai pelaksana penyelenggara tugas utama kepustakawanan pada unit-unit perpustakaan, dokumentasi dan informasi pada instansi pemerintah dan atau unit tertentu lainnya. Pustakawan dalam pengertian ini terdiri dari pustakawan tingkat terampil dan pustakawan tingkat ahli. Pustakawan tingkat terampil adalah pustakawan yang memiliki dasar pendidikan untuk pengangkatan pertama serendah-rendahnya Diploma II Perpustakaan Dokumentasi dan Informasi atau Diploma bidang lain yang disetarakan. Pustakawan tingkat ahli adalah Pustakawan yang memiliki dasar pendidikan untuk pengangkatan pertamakali serendah-rendahnya Sarjana Perpustakaan, Dokumentasi dan Informasi atau sarjana bidang lain yang disetarakan.

²⁵Joan M. Reitz, Online Dictionary of Library and Information Science, 2002 dalam Khusnul Khotimah, *Multi Dimensi Pustakawan di Perpustakaan Pada Era Teknologi Informasi*, hlm 1-2

²⁶*Ibid* Khusnul Khotimah

Sedangkan menurut peraturan Jabatan Fungsional Pustakawan pada Universitas Atma Jaya Yogyakarta nomor 01/perat/YSRY/2009 pustakawan adalah pegawai tetap YSRY yang dipekerjakan di UAJY yang diberi tugas, wewenang dan hak secara penuh oleh YSRY untuk melakukan kegiatan kepastakawanan. Maka dalam tulisan ini pengertian pustakawan yang penulis penggunaan adalah menurut peraturan Jabatan Fungsional Pustakawan pada UAJY nomor 01/perat/YSRY/2009 sesuai dengan konteks penulisan.

5. Jabatan Fungsional Pustakawan

Jabatan Fungsional pustakawan yang merupakan bagian dari jabatan fungsional pegawai negeri sipil (PNS) yang selanjutnya dalam keputusan Presiden disebut jabatan fungsional adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak seseorang pegawai negeri sipil dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan/atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri dan untuk kenaikan pangkatnya disyaratkan dengan angka kredit. Angka kredit adalah angka yang diberikan berdasarkan penilaian atas prestasi yang telah dicapai oleh seorang pustakawan dalam melaksanakan butir kegiatan yang digunakan sebagai salah satu syarat untuk pengangkatan dan kenaikan jabatan dan /atau pangkat²⁷.

²⁷ Peraturan Kepala Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2008 tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya, (Jakarta : Perpustakaan Nasional : 2009), hlm 2-3

Jenjang dalam Jabatan Fungsional Pustakawan seperti terlihat dalam tabel I.1. :

Tabel I.1

Jenjang Jabatan, Pangkat (Golongan/Ruang) dan Angka Kredit

No	Jabatan	Pangkat (Gol/Ruang)	Persyaratan angka kredit kenaikan pangkat/Jab
1	Pustakawan Tingkat Terampil a. Pustakawan pelaksana	Pengatur Muda Tk I (II/b)	40
		Pengatur (II/c)	60
		Pengatur Tk I (II/d)	80
	b. Pustakawan Pelaksana Lanjutan	Penata Muda (III/a)	100
		Penata Muda Tk I (III/b)	150
	c. Pustakawan Penyelia	Penata (III/c)	200
Penata Tk I (III/d)		300	
2	Pustakawan Tingkat Ahli. a. Pustakawan Pertama	Penata Muda (III/a)	100
		Penata Muda Tk I (III/b)	150
	b. Pustakawan Muda	Penata (III/c)	200
		Penata Tk I (III/d)	300
	c. Pustakawan Madya	Pembina (Iva)	400
		Pembina Tk I (IV/b)	550
		Pembina Utama Muda (IV/c)	700
	d. Pustakawan Utama	Pembina Utama Madya (IV/d)	850
		Pembina Utama (IV/e)	1050

Sumber Peraturan Kepala Perpustakaan Nasional RI Nomor 2 tahun 2008

Untuk melihat partisipasi pejabat struktural dan pustakawan dalam melakukan pembinaan kaitannya dengan perubahan budaya kerja sebelum dan sesudah JFP di berlakukan, maka pendekatan yang akan penulis pergunakan adalah pendekatan

model perubahan Victor Tan yang mengintrodukir empat tahapan yang harus dilalui dalam proses perubahan budaya kerja.

a. Membuka pikiran

Tugas pemimpin pertama kali membuka pikiran orang tanpa paksaan. Mereka dapat melakukan *benchmarking* untuk membandingkan kinerja organisasi dengan pesaingnya. Pemimpin menjelaskan kelemahan organisasi dan tantangan yang dihadapinya.

b. Menenangkan hati

Penghargaan karyawan akan meningkatkan motivasi untuk melakukan perubahan. Proses penciptaan kepedulian akan perubahan harus dimulai mengapa perubahan dilakukan dan pemimpin menjelaskan manfaat perubahan sehingga orang akan tertarik untuk melakukan perubahan.

c. Memungkinkan tindakan

Peran pemimpin adalah mengatasi setiap alasan agar memungkinkan orang melakukan perubahan. Pemimpin harus memastikan bahwa komunikasi berjalan efektif sehingga karyawan lebih memahami arti pentingnya perubahan bagi organisasi

d. Menghargai prestasi

Menghargai orang dan mengenal kontribusi akan memotivasi keinginan orang untuk berubah. Pemimpin yang memperhatikan karyawan dan menunjukkan kepedulian akan mendapat respek dan komitmen dari karyawannya²⁸.

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Ada hubungan positif antara JFP dengan motivasi kinerja pustakawan di UAJY.
2. Ada hubungan positif antara JFP dengan kinerja pustakawan di UAJY.
3. Ada hubungan positif antara peran pejabat struktural dengan motivasi kinerja dan kinerja pustakawan UAJY

G. Metode Penelitian

Jenis Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam.²⁹ Metode penelitian kuantitatif disebut juga sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini dikatakan metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris,

²⁸ M. Nur Nasution, *Manajemen Perubahan* (Bogor : , Penerbit Ghalia Indonesia: 2010), hlm 47 - 48

²⁹ http://id.wikipedia.org/wiki/Penelitian_kuantitatif

objektif, terukur, rasional dan sistematis.³⁰ Menurut Azwar, jenis pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika³¹. Dengan metode yang sudah dipilih, seorang peneliti dapat memilih akan menggunakan statistik deskriptif, statistik inferensial, atau keduanya. Dalam ilmu perpustakaan biasanya menggunakan statistik deskriptif yang telah mewakili jenis dominan analisis data (Wallace, 1985) dengan gambaran data yang telah diperoleh.³²

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari jumlah yang akan diamati atau diteliti. Populasi bukan hanya orang (manusia), tetapi juga makhluk hidup lain ataupun benda-benda alam yang lain.³³ Berdasarkan data yang diperoleh bahwa di perpustakaan UAJY terdapat 23 pustakawan dari 30 pegawai perpustakaan UAJY. Sisanya 5 orang tenaga administrasi dan 2 orang adalah pranata komputer. Dalam penelitian ini subjek penelitian adalah pustakawan UAJY. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto³⁴ yang mengatakan yang dimaksud dengan subjek penelitian adalah subjek yang dituju untuk diteliti oleh peneliti. Adapun obyek penelitian ini adalah motivasi kinerja setelah keluarnya jabatan fungsional pustakawan dilingkungan UAJY.

³⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi* (Bandung : Alfabeta, 2006), hlm 1

³¹ Saifudin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2010), hlm 5.

³² Ronald R.Powell, *Basic Research Methods for Librarians*, third edition (London : Ablex Publishing Corporation, 1997) hlm.183

³³ Dedy Kuswanto, *Statistik Untuk Pemula & Orang Awam*, (Jakarta Timur : Laskar Aksara,), hlm 11

³⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta : PT Rineka Cipta) hlm 122)

2. Teknik Pengumpulan Data

Ada beberapa metode pengumpulan data , antara lain :

2.1 Penelitian langsung di lapangan atau laboratorium . Penelitian di lapangan biasanya disebut dengan observasi atau pengamatan , merupakan teknik pengumpulan data dengan cara pengamatan terhadap objek, baik secara langsung maupun tidak langsung , misalnya penelitian terhadap situs-situs purbakala dan penelitian di dalam laboratorium. Pelaksanaan pengamatan dapat dilakukan dengan :

- a. Pengamatan langsung , yaitu pengamatan yang dilakukan tanpa perantara (secara langsung) terhadap objek yang diteliti.
- b. Pengamatan tak langsung , yaitu pengamatan yang dilakukan terhadap objek melalui perantara suatu alat atau cara.
- c. Pengamatan partisipatif, yaitu pengamatan yang dilakukan dengan cara ikut ambil bagian atau melibatkan diri dalam situasi yang dialami oleh responden. Cara ini banyak dilakukan terutama dalam penelitian psikologi, sosiologi maupun antropologi

2.2 *Interview* (wawancara). Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan tanya jawab, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan responden. Pada wawancara langsung , peneliti mengadakan tatap muka langsung dengan responden, sedangkan pada

wawancara tidak langsung peneliti mewawancarai perantara yang tahu persis tentang objek yang diteliti.

2.3 Kuesioner (Angket). Angket dapat dipandang sebagai teknik pengumpulan data yang banyak kesamaannya dengan wawancara. Perbedaannya adalah wawancara dilakukan secara lisan, sedangkan angket dilakukan secara tertulis. Bentuk penyusunan angket ada dua macam yaitu :

- a. Angket berstruktur, yaitu angket yang menyediakan kemungkinan jawaban
- b. Angket tak berstruktur, yaitu angket yang tidak menyediakan kemungkinan jawaban.

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner (angket) dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan tertutup yang sudah disediakan jawabannya. Tujuan pengumpulan data selain untuk mengetahui jumlah/banyaknya elemen, juga untuk mengetahui karakteristik dari elemen-elemen tersebut. Karakteristik adalah sifat-sifat, ciri-ciri atau hal-hal yang dimiliki oleh elemen tersebut, yaitu keterangan mengenai elemen. Misalnya, elemen itu adalah pegawai suatu perusahaan, maka karakteristik yang perlu diketahui antara lain jenis kelamin, pendidikan, usia masa kerja, gaji, golongan dan sebagainya³⁵.

Dalam penelitian ini instrument pengumpulan data melalui angket yang diberikan langsung kepada responden dengan sistem angket tak berstruktur yaitu angket yang

³⁵ Dedy Kuswanto, *Statistik Untuk Pemula & Orang Awam*. (Jakarta : lascar Aksara,tt), hlm.23

tidak menyediakan kemungkinan jawaban. Dalam hal ini responden diminta menjawab satu pernyataan yang sesuai dengan keadaan yang dirasakan/dialaminya.

Rancangan angket meliputi identitas responden dengan tanpa mencantumkan nama responden. Hal ini dimaksudkan agar responden dapat lebih leluasa dalam menjawab pernyataan-pernyataan dalam angket . Identitas responden yang penulis minta adalah dengan mengisi jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja di UAJY serta pangkat dan golongan serta jabatan fungsional pustakawan yang dimiliki. Selbihnya responden diminta menjawab pernyataan-pernyataan yang disediakan dengan memberikan tanda silang pada skala yang ada yaitu SS (sangat setuju), S (setuju), N (netral), TS (tidak setuju) dan STS (sangat tidaksetuju).

Daftar pernyataan yang disediakan berisi butir-butir pernyataan tentang motivasi kinerja pustakawan UAJY sebelum dan setelah JFP diberlakukan, kinerja pustakawan UAJY sebelum dan setelah JFP diberlakukan, pernyataan keterlibatan atasan langsung terhadap pemberian motivasi/dorongan dalam motivasi kinerja dan kinerja pustakawan UAJY serta persepsi pustakawan terhadap JFP.

Metode pengukuran penelitian dengan menggunakan pengukuran Skala Likert untuk digunakan dalam pengukuran sikap, pendapat atau persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sejauh ini, metode pengukuran Likert dianggap paling populer di antara metode pengukuran yang biasa digunakan dalam penelitian social. Kita bisa mengidentifikasi tipe pengukuran Likert dengan melihat

konstruksi kuesioner dalam mengukur gejala ordinal seperti sikap.³⁶ Dengan skala Likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, Kemudian indikator tersebut dijadikan pedoman dalam menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen menggunakan skala Likert yang mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif dengan menggunakan kata-kata : Sangat setuju (SS) dengan skor 5, Setuju (S) dengan skor 4, netral (N) dengan skor 3, Tidak setuju (TS) dengan skor 2 ,dan Sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1

3. Pengujian Validitas

Pada tahap awal penelitian yang dilakukan pada tanggal 9 April 2013, peneliti melakukan pengujian terhadap instrumen penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh instrumen tersebut. Validitas merupakan suatu taraf sejauh mana suatu instrumen mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas perlu dilakukan terutama dalam penelitian positivis karena ketelitian dalam penelitian masih merupakan isu-isu ilmiah yang penting. Tanpa validitas yang valid maka instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data akan menghasilkan interpretasi yang keliru. Sebagai alat bantu dalam penelitian ini adalah SPSS. Untuk uji validitas

³⁶ James A. Black & Dean J. Champion, *Metode dan Masalah Penelitian Sosia*, (Bandung :PT Eresco, 1992), hlm.164.

dengan melihat nilai koefisien dari *korelasi pearson*, penelitian ini menggunakan $\alpha = 5\%$.

4. Pengujian Reliabilitas

Langkah pengujian selanjutnya adalah pengujian kelengkapan statistik yang kedua, yaitu reliabilitas. Reliabilitas skala menunjukkan konsistensi internal (*internal consistency*) dari skala tersebut untuk mengukur variabel laten. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah angket yang merupakan indikator dari variabel yang handal (reliabel) atau tidak. Suatu angket dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan yang ada didalamnya adalah konsisten dari waktu ke waktu. Instrumen yang memiliki tingkat reliabilitas tinggi cenderung menghasilkan data yang sama tentang suatu variabel atau unsur-unsurnya, jika diulangi pada waktu yang berbeda pada sekelompok individu yang sama.³⁷ Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan nilai *cronbach alpha*, jika nilai koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* > 0.8, maka instrumen reliabel, tetapi nilai 0,6 sudah dianggap cukup dan apabila semakin mendekati 1, maka reliabilitas semakin baik.

5. Metode Analisis Data

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini dengan mempergunakan SPSS sebagai program bantu. Untuk bisa membandingkan tingkat motivasi dan kinerja

³⁷ H. Hadari Nawawi dan H.M. Martini Hadari, *Instrumen Penelitian Bidang Sosial* (Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 1995), hlm .190.

pustakawan sebelum dan setelah JFP menggunakan analisis beda dua rata-rata dengan menggunakan uji t (t-tes). Untuk menguji pengaruh dukungan atasan terhadap motivasi dan kinerja pustakawan diukur dengan menggunakan analisa regresi dan korelasi dan untuk melihat persepsi pustakawan mengenai keberadaan JFP menggunakan tabel distribusi frekuensi.

6. Langkah langkah Analisis Data :

Setelah angket terkumpul maka dilakukan analisa data sehingga dapat diketahui dapat dilakukan pembahasan secara keseluruhan. Prosedur itu secara terperinci adalah sebagai berikut :

- a. Editing atau penyuntingan: pada langkah ini dilakukan pengecekan angket yang telah terkumpul dan dicocokkan dengan identitas responden yang telah diterima. Pengecekan ini juga untuk melihat kelengkapan pengisian dan kelengkapan jawaban dari responden. Kegiatan ini dimaksudkan agar data yang terkumpul sesuai dengan yang dibutuhkan dalam penelitian.
- b. *Coding* yaitu mengklasifikasikan jawaban responden menurut macamnya dan jenisnya , kemudian untuk melihat kategori atau klasifikasi data tersebut sehingga mempunyai arti tertentu
- c. *Scoring* merupakan kegiatan *score* atau nilai sesuai ukuran-ukuran yang telah ditentukan dalam jawaban angket. Pemberian *score* ini nantinya dapat memudahkan untuk menentukan *coding* dalam proses *coding*

- d. Tabulasi merupakan proses memasukkan data pada tabel-tabel tertentu dan mengatur angka-angka serta menghitungnya sehingga menjadi tabel frekuensi
- e. Penerapan data sesuai dengan penerapan penelitian; penerapan ini untuk mengetahui motivasi kinerja pustakawan UAJY dengan alat analisis menghitung nilai rata-rata dengan menggunakan perhitungan aritmatika. Perhitungan mean aritmatik dilakukan dengan cara mengkombinasikan bobot nilai tiap jawaban responden dan frekuensi jawaban responden pada tiap-tiap butir pertanyaan.

H. Sistematika Pembahasan

Adapun sistematika penulisan penelitian ini terdiri dari 4 bab. Dalam Bab I yang merupakan bab pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, metode penelitian dan sistematika pembahasan. Dilanjutkan bab II Deskripsi tentang Gambaran Umum Perpustakaan UAJY yang akan menguraikan kondisi obyektif perpustakaan UAJY yang berkaitan dengan sejarah, visi dan misi, struktur organisasi, layanan. Dalam bab ini juga dibahas mengenai paparan keberadaan perpustakaan UAJY sebagai perpustakaan perguruan tinggi yang kemudian akan diikuti bahasan tentang hal-hal yang berkaitan dengan pustakawan UAJY. Bab III akan dipaparkan hasil penelitian dan bab IV penutup yang berupa hasil simpulan dan saran.