

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Motivasi kerja merupakan modal utama yang perlu mendapat perhatian secara konsisten dari pimpinan organisasi terkait. Adanya motivasi kerja sebagai aspek pendorong perilaku pegawai merupakan variabel vital dalam manajemen sumber daya manusia agar pegawai dapat merespon tugas dan tanggungjawab terhadap pekerjaannya. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan lebih fokus dalam menjalankan tugas pekerjaan dengan sebaik mungkin sebab motivasi kerja berkaitan dengan bagaimana individu tersebut merespon dan menyikapi tugas pekerjaan yang diberikan. Individu dengan motivasi kerja yang tinggi cenderung berorientasi pada hasil atau prestasi kerja, dan individu tersebut akan merasa senang bilamana potensinya dapat tersalurkan melalui tugas pekerjaan yang ia jalani. Sebaliknya, jika individu memiliki motivasi kerja yang rendah maka kecenderungan respon tugas pekerjaan dan tanggung jawab dinilai kurang sehingga menyebabkan adanya kelalaian dalam menjalankannya.

Secara operasional dalam ketersediaan sumber daya manusia pada suatu organisasi terdapat dua jenis yaitu pegawai yang memang fokus bekerja di bidang tertentu (tenaga ahli) dan pegawai yang mampu dipekerjakan di segala bidang (tenaga bantu). Saat ini tidak sedikit organisasi yang mempekerjakan tenaga bantu

untuk mem-*back up* serta mempermudah pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tenaga ahli. Dalam penelitian ini, tenaga ahli secara fungsional yang dimaksud adalah pustakawan dan tenaga bantu tersebut ialah tenaga administrasi.

Secara hirarki dalam pelaksanaan kerja, sumber daya manusia yang berada di Perpustakaan Universitas Airlangga sebagai salah satu instansi penyedia jasa dan layanan informasi bagi mahasiswa Universitas Airlangga di kampus A, B, dan C dibagi menjadi dua yaitu operasional dan fungsional yang mana diantaranya keduanya memiliki komponen, antara lain adalah secara fungsional dijalankan oleh pustakawan yang terdiri dari pustakawan tetap berstatus sebagai PNS dan pustakawan tetap yang tidak berstatus sebagai PNS (honorar). Sedangkan aktivitas secara operasional dijalankan oleh tenaga administrasi baik tenaga administrasi yang berstatus PNS maupun tenaga administrasi yang tidak berstatus PNS (honorar) yang dijabarkan berikut :

1. Jumlah Pustakawan Fungsional PNS adalah 27 orang.
2. Jumlah Pustakawan Honorar adalah 18 orang.
3. Jumlah Tenaga Administrasi PNS adalah 25 orang.
4. Jumlah Tenaga Administrasi Honorar adalah 4 orang.

Fenomena mengenai kepegawaian Perpustakaan Universitas Airlangga juga mendorong Pimpinan Perpustakaan Universitas Airlangga untuk bertindak secara bijak dimana seperti yang dituangkan didalam Warta UNAIR edisi bulan Oktober 2014, beliau menyatakan bahwa dalam workshop dan pelatihan yang diadakan bagi pustakawan harus mampu meningkatkan kemampuan *librarian-preneurship* dan

meningkatkan *self-esteem* yang didukung *softskill* untuk bersosialisasi yang bisa digunakan seoptimal mungkin untuk membantu pengguna agar lebih efisien dalam memenuhi kebutuhan informasinya. Dalam hal ini, tidak diutarakan mengenai tenaga administrasi dan bagaimana pimpinan perusahaan meningkatkan potensi kemampuan bagi tenaga administrasi yang sebenarnya juga memiliki peran dalam membantu pustakawan dalam mengelola Perpustakaan Universitas Airlangga dan beberapa diantara tenaga administrasi yang difungsikan secara operasional untuk membantu pustakawan dalam melayani kebutuhan informasi pengguna.

Berdasarkan pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tjaraka dan Handriana (2003) tentang Analisis Perbedaan Motivasi Untuk Meneliti Antara Dosen Bidang Studi Eksakta Dengan Non Eksakta yang menggunakan uji beda Wilcoxon untuk menganalisis perbedaan motivasi tersebut dengan variabel *valence*, *expectancy*, dan *instrumentality*. Dari hasil analisis yang dilakukannya memiliki kesimpulan bahwa untuk variabel *valence* terdapat perbedaan motivasi untuk meneliti antara dosen bidang studi eksakta dengan non eksakta, namun pada variabel *expectancy* dan *instrumentality* tidak memiliki perbedaan. Sehingga untuk variabel motivasi secara keseluruhan (*valence*, *expectancy*, dan *instrumentality*) terdapat perbedaan yang nyata mengenai motivasi untuk meneliti antara dosen bidang studi eksakta dengan dosen bidang studi non eksakta.

Sedangkan pada penelitian Dian (2009) mengenai Studi Deskriptif Perbedaan Motivasi Eksternal dan Motivasi Internal Karyawan Tetap Dibanding Dengan Karyawan Kontrak (*Apprentice*) di *Department Housekeeping* Hotel Regent's Park

Malang memaparkan bahwa pada intinya nilai rata-rata motivasi eksternal dan internal karyawan kontrak lebih besar daripada karyawan tetap. Besarnya nilai rata-rata ini dipengaruhi oleh semangat kerja tinggi dalam bekerja dan bahkan mereka mempunyai harapan untuk bisa mendapatkan posisi jabatan (status) yang lebih baik dikemudian hari, sedangkan untuk karyawan tetap atau lama merasa bahwa pekerjaan mereka sudah menjadi kebiasaan dan rutinitas sehari-hari.

Dari beberapa hasil penelitian diatas memiliki hasil yakni adanya perbedaan yang signifikan antara kedua variabel dalam penelitian tersebut sehingga penelitian sebelumnya dapat menjadi salah satu acuan konkrit yang membantu peneliti dalam melakukan penelitian sebagai literatur atau referensi yang spesifik dan peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian di Perpustakaan Universitas Airlangga berkaitan dengan perbedaan motivasi kerja antara pustakawan dengan tenaga administrasi. Yang diketahui bahwa terdapat salah satu faktor yang sama dalam menyebabkan kinerja perpustakaan yakni motivasi kerja. Bilamana motivasi kerja pegawai tersebut rendah mencerminkan kurangnya semangat dalam diri individu dalam menjalankan tugas pekerjaannya.

Perpustakaan sebagai sebuah organisasi harus mampu menciptakan suasana yang kondusif agar dalam melaksanakan tugasnya bisa berjalan dengan baik serta untuk mendongkrak kinerja pustakawan maupun tenaga administrasi maka perpustakaan diwajibkan untuk memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan masalah motivasi kerja sebab dengan motivasi kerja tersebut diharapkan setiap pustakawan maupun tenaga administrasi bersedia bekerja keras dan antusias untuk

mencapai hasil yang maksimal dengan kinerja yang tinggi. Motivasi kerja merupakan salah satu hal penting yang dapat menentukan dalam penyelenggaraan perpustakaan guna memberikan pelayanan maksimal kepada pengguna perpustakaan. Pelayanan yang ramah, adil, dan optimal, serta efisien dan efektif dari segi manapun merupakan pelayanan yang diinginkan oleh setiap pengguna.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada pemaparan dalam latar belakang masalah tersebut, maka peneliti berharap dapat mengambil suatu fokus penelitian dengan analisis secara seksama guna mengetahui tentang perbedaan motivasi kerja antara pustakawan dengan tenaga administrasi, maka rumusan masalah yang sekiranya dapat diajukan adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada perbedaan motivasi kerja antara pustakawan dengan tenaga administrasi yang ada di Perpustakaan Universitas Airlangga ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Untuk mengukur perbedaan motivasi kerja antara pustakawan dengan tenaga administrasi di Perpustakaan Universitas Airlangga
2. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang membedakan motivasi kerja antara pustakawan dengan tenaga administrasi

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih pemikiran bagi perkembangan kajian dalam program studi Ilmu Informasi dan Perpustakaan perihal manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan motivasi dan dapat menjadi kontribusi informasi yang bermanfaat bagi Kepala Perpustakaan yang mana setelah melakukan penelitian dan mengetahui adanya perbedaan motivasi kerja antara pustakawan dengan tenaga administrasi, maka dapat dijadikan bahan informasi atau masukan yang dapat mempengaruhi Kepala Perpustakaan dalam mengambil keputusan guna pencapaian tujuan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan rujukan pemahaman dan pertimbangan dalam membuat program dibidang pengembangan sumber daya manusia yang lebih baik di masa yang akan datang serta mampu menjadi bahan referensi dan kepustakaan sebagai acuan bagi peneliti lainnya yang ingin melakukan penelitian sejenis.

1.5 Tinjauan Pustaka

1.5.1 Motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif tak dapat diamati secara langsung melainkan dapat diinterpretasikan melalui tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu. Para ahli psikologi telah banyak mengembangkan banyak teori motivasi untuk menjelaskan kenapa seseorang berperilaku dengan cara tertentu bukan dengan cara yang lain. Ada beberapa asumsi : 1) Perilaku memiliki titik awal (*starting point*), arah (*direction*), dan titik akhir (*stopping point*) ; 2) Perilaku adalah secara sukarela dan dibawah kendali diri ; 3) Perilaku adalah tidak acak (*non random*) tetapi memiliki arah dan tujuan tertentu. Berdasarkan asumsi tersebut dapat didefinisikan bahwa motivasi mengacu pada proses psikologikal yang menyebabkan kebangkitan (*arousal*), arah, dan ketepatan tindakan sukarela dengan arah tujuan tertentu (Champoux, 2003).

Menurut Uno (2007) bahwa motif merupakan daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu demi mencapai tujuan tertentu. Hal ini berarti motivasi merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha

mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya.

Motivasi menurut Luthans (2005) ialah “*A process that starts with a physiological or psychological deficiency or need that activates a behavior or a drive that is aimed at a goal or incentives*”.

Yang mana artinya adalah suatu proses yang dimulai dengan adanya kekurangan *physiological* atau *psychological* atau kebutuhan yang menimbulkan perilaku atau pendorong yang mengacu pada tujuan atau insentif. Robbins (2007) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan akibat dari interaksi individu dan situasi, yang mana dalam pengertiannya motivasi adalah suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan. Hal tersebut terkait seberapa kerasnya seseorang berusaha dalam mencapai tujuan organisasi, disini harus mempertimbangkan kualitas dari upaya itu maupun intensitasnya.

Motivasi memiliki dimensi ketekunan dan ini merupakan suatu ukuran tentang jangka waktu berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi tetap bertahan pada pekerjaan cukup lama untuk mencapai tujuan mereka. Pemahaman terhadap motivasi merupakan hal yang penting sebab motivasi berhubungan dengan tingkat keberhasilan seseorang dalam

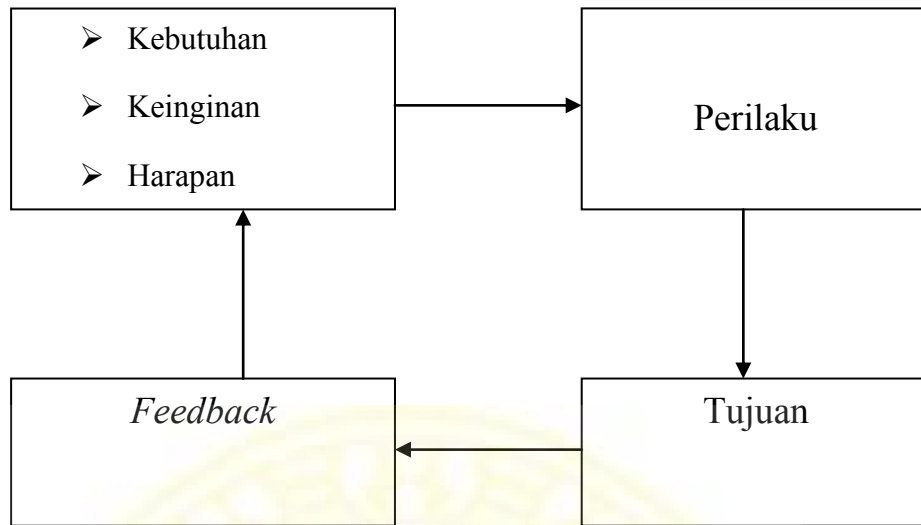
mencapai tujuannya . Apabila motivasi diberikan dengan tepat akan mendorong seseorang melakukan perubahan serta perbaikan diri dalam meningkatkan kualitas hidup. Seseorang akan melakukan perubahan sehingga nantinya akan bertindak semaksimal mungkin dalam kelanjutan hidupnya. Dengan demikian motivasi merupakan kekuatan yang ada dan berasal dari dalam individu yang mampu mendorong tingkah laku mereka dalam memenuhi kebutuhannya.

Sehingga bila ada dorongan dalam dirinya akan merangsang individu untuk melakukan suatu tindakan dalam memenuhi kebutuhannya. Perlu diketahui bahwa motivasi yang terdapat dalam diri individu dimulai dari kebutuhan yang diinginkannya dan berusaha semaksimal mungkin untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang diharapkannya. Pengetahuan tentang motivasi perlu dimiliki oleh setiap pimpinan atau oleh setiap orang lain agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai, karena pada dasarnya motivasi pada organisasi atau perusahaan oleh manajemen adalah merupakan suatu keterampilan dalam memadukan kepentingan organisasi atau perusahaannya sehingga keinginan-keinginan dari pegawai dapat terpuaskan bersamaan dengan tercapainya sasaran-sasaran organisasi atau perusahaan tersebut.

1.5.1.1 Manfaat, Tujuan, dan Proses Motivasi

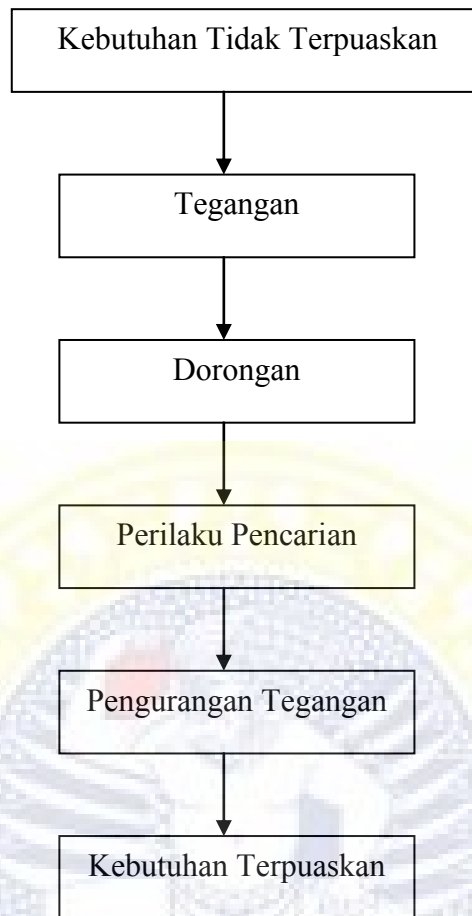
Di dalam suatu organisasi perusahaan, motivasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Arep dan Tanjung (2003), manfaat motivasi secara umum adalah untuk menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat, namun manfaat lain yang diperoleh bila bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat yang mana dalam pengertiannya adalah pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan serta orang lain akan menyukai cara kerja dan hasil kerjanya.

Pada hakikatnya perilaku merupakan orientasi pada suatu tujuan. Untuk mencapai tujuan dibutuhkan proses interaksi dengan beberapa unsur. Menurut Hellriegel dan Slocum dalam Uno (2007) bahwa kekuatan-kekuatan ini pada dasarnya dirangsang oleh adanya berbagai macam kebutuhan, seperti keinginan yang hendak dipenuhi, tingkah laku, tujuan, dan umpan balik. Proses interaksi ini disebut sebagai produk motivasi dasar. Perhatikan gambar berikut ini :



Gambar 1.1
Proses Motivasi Dasar
Sumber : Proses Motivasi Dasar menurut Uno (2007)

Menurut Robbins (2001) motivasi ialah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan suatu tujuan. Ada tiga elemen kunci dalam motivasi yakni upaya, tujuan, dan kebutuhan. Upaya merupakan ukuran dari intensitas. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai suatu tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Kebutuhan merupakan kondisi internal yang menimbulkan dorongan, dimana kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menimbulkan tegangan yang merangsang dorongan dari dalam diri individu. Proses motivasi yang menunjukkan kebutuhan yang tidak terpuaskan akan meningkatkan tegangan dan memberikan dorongan pada seseorang dan menimbulkan suatu perilaku yang digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1.2
Proses Motivasi
Sumber : Proses Motivasi menurut Robbins (2001)

Menurut Luthans (2005) bahwa kunci untuk memahami proses motivasi ada di dalam dan merupakan hubungan antara kebutuhan, pendorong, dan insentif. Kebutuhan menjadi pendorong yang bertujuan pada insentif, ini merupakan proses dasar motivasi. Hal tersebut ditunjukkan pada gambar dibawah ini :



Gambar 1.3
Proses Motivasi
Sumber : Proses Motivasi menurut Luthans (2005)

Pada proses tersebut motivasi terdiri dari 3 unsur yang saling berinteraksi dan bergantung satu sama lain, yaitu :

1. *Needs*, kebutuhan tercipta ketika terdapat ketidakseimbangan antara *physiological* dan *psychological*. Misalnya, seseorang kehilangan rekan. Walaupun kebutuhan *psychological* berdasar pada adanya kekurangan tetapi terkadang tidak, contoh : seorang individu dengan keinginan kuat untuk selalu menjadi yang pertama kemungkinan memiliki historis kesuksesan yang konsisten.
2. *Drives*, dengan beberapa pengecualian, pendorong atau motif (keduanya saling menggantikan) untuk mengurangi kebutuhan. Pendorong *physiological* dan *psychological* merupakan aksi yang terorientasi dan memberikan energi sebagai pendorong untuk mencapai insentif yang merupakan jantung proses motivasional. Misalnya, kebutuhan adanya seorang rekan bisa sebagai pendorong afiliasi.
3. *Incentives*, diartikan sebagai sesuatu yang mengurangi kebutuhan dan pendorong. Pencapaian insentif akan cenderung untuk mengembalikan keseimbangan *physiological* atau *psychological* dan mengurangi pendorong. Pada contoh ini, seorang rekan bisa diibaratkan sebagai insentif.

1.5.1.2 Teori Motivasi Dua Faktor

Teori dua faktor merupakan faktor-faktor internal yang berhubungan dengan kepuasan, sedangkan faktor eksternal dihubungkan dengan ketidakpuasan. Herzberg dalam Stoner dan Freeman (2000) menyimpulkan bahwa ketidakpuasan kerja dan kepuasan kerja muncul dari dua set faktor yang terpisah yang kemudian lahir teori dua faktor atau lebih dikenal dengan *Two Factors Motivation Theory*. Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melakukan aktivitasnya dipengaruhi oleh dua faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam suatu organisasi, yaitu :

1. *Hygiene Factors* atau motivasi eksternal (faktor eksternal)

Yakni kebutuhan yang merangsang individu dari luar untuk melakukan sebuah aktivitas dalam memenuhi kebutuhannya. Rangsangan dari luar bertujuan menunjang kebutuhan seseorang hingga tercapai dan mendapatkan kepuasan.

2. *Motivation Factors* atau motivasi internal (faktor internal)

Yakni kebutuhan yang berasal dari dalam diri sendiri saat menginginkan sesuatu maka akan melakukan sebuah aktivitas untuk memenuhi kebutuhannya.

Menurut Herzberg dalam Stoner dan Freeman (2000) menjelaskan bahwa yang tergolong motivasi secara eksternal terletak pada situasi

dan kondisi yang melingkup pada konteks pekerjaannya, adalah antara lain :

- Kebijakan dan administrasi perusahaan (*Company policy and administration*) adalah adanya kejelasan dalam mendefinisikan kebijakan terutama berhubungan dengan perorangan, kemampuan organisasi dan manajemen.
- Penyeliaan atau pengawasan (*Supervision*) adalah adanya kemampuan teknis dan keterampilan yang dimiliki oleh atasan langsung dalam hal pengawasan kerja.
- Hubungan antar pribadi (*Interpersonal relations*) adalah hubungan dengan supervisor, bawahan, dan kolega, serta kualitas kehidupan sosial pada pekerjaan.
- Gaji (*Salary*) adalah total kompensasi yang didapat, seperti upah, gaji, dan keuangan lainnya yang masih berhubungan dengan *benefits*, merupakan jumlah balas jasa finansial yang diterima karyawan dan tingkat dimana hal ini dipandang sebagai suatu hal yang adil dalam organisasi.
- Status adalah posisi seseorang dalam hubungannya dengan yang lain dalam organisasi. Kegiatan untuk melakukan suatu penempatan posisi kerja pegawai sesuai dengan potensi yang dimiliki posisi seseorang dalam hubungannya dengan yang lain dalam organisasi. Kebutuhan akan status atau kedudukan ini

terkait dengan keinginan manusia untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dan ingin punya pengakuan serta status, sesama rekan kerja dan masyarakat lingkungan. Dalam sebuah perusahaan, kebutuhan ini tercermin dalam sebuah simbol status, semakin tinggi kekuasaan atau jabatan seseorang dalam sebuah perusahaan maka semakin tinggi pula akan harga diri.

- Keamanan kerja (*Job security*) adalah adanya kepercayaan bahwa posisi sekarang cenderung aman, seperti merasa aman tidak kehilangan posisi atau tidak kehilangan pekerjaan.
- Kondisi kerja (*Working Conditions*) adalah segala sesuatu baik berupa kondisi ataupun keadaan yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi pekerjaan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang dibebankan.

Sedangkan motivasi secara internal merupakan segala sesuatu yang terletak di dalam isi pekerjaan, apabila ada sesuatu yang ada di dalam pekerjaan tersebut dapat membangun level motivasi yang bisa menghasilkan kinerja bagus, adalah antara lain :

- Prestasi atau pencapaian kesuksesan secara spesifik (*Achievement specific success*) adalah adanya kesuksesan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, pemberian solusi terhadap permasalahan dan melihat hasil terbaik dari pekerjaan. Prestasi

merupakan dorongan untuk mengatasi kendala, melaksanakan kekuasaan, berjuang untuk melakukan sesuatu yang sulit, sebaik, dan secepat mungkin.

- Pengakuan (*Recognition*) merupakan segala bentuk pengakuan, perhatian, atau pujian. Perbedaan dapat terjadi diantara situasi dimana *reward* yang berwujud telah diberikan sejalan dengan adanya pengakuan dibanding dengan adanya pengakuan dibanding dengan situasi tidak adanya pengakuan.
- Tanggung jawab (*Responsibility*) merupakan pemberian tanggung jawab nyata yang disesuaikan dengan otoritas untuk melaksanakan tugas pekerjaan secara tepat dan merupakan kesanggupan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya tepat pada waktunya serta berani memikul resiko atau keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.
- Pertumbuhan atau kemungkinan untuk tumbuh (*Growth or possibility of growth*) merupakan situasi kerja dimana terdapat kemungkinan untuk menumbuhkembangkan potensi kemampuan yang dimiliki hingga taraf professional, termasuk meningkatnya kesempatan pada situasi tertentu untuk belajar dan menerapkan keterampilan dan keahlian yang baru.

- Pekerjaan itu sendiri (*The Work Itself*) merupakan pekerjaan dengan tugas yang menarik dan adanya kesempatan untuk belajar dan menerima tanggungjawab. Menurut Robbins (2001) bahwa karyawan/pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan juga menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan *feedback* mengenai betapa baik mereka bekerja. Adanya kesesuaian pekerjaan dengan keterampilan dan kemampuan pegawai diharapkan mampu mendorong pegawai untuk menghasilkan hasil kerja dan prestasi kerja yang baik.

1.5.2 Pustakawan

Pustakawan menurut keputusan Kepala Perpustakaan Nasional RI Nomor 10 Tahun 2004 tentang petunjuk teknis jabatan fungsional pustakawan adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggungjawab, dan wewenang untuk melakukan kegiatan kepastakawanan pada unit-unit perpustakaan, dokumentasi, dan informasi di instansi pemerintah dan unit tertentu lainnya. Lain halnya berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 87 Tahun 1999, jabatan fungsional pustakawan merupakan jabatan yang terhormat seperti halnya jabatan fungsional yang lain, yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil

dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan fungsinya didasarkan pada keahlian dan atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri (Djunaidi, 2005).

Sedangkan berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendayagunaan dan Aparatur Negara Nomor 132/M.PAN/12/2002 menyatakan bahwa “Pustakawan adalah pejabat fungsional yang berkedudukan sebagai pelaksana penyelenggara tugas utama kepustakawanan pada unit-unit perpustakaan, dokumentasi, dan informasi pada instansi pemerintah” (Djunaidi, 2005). Sedangkan Ikatan Pustakawan Indonesia (IPI) dalam kode etik yang dikutip oleh Hermawan dan Zen (2006) memaparkan bahwa pustakawan adalah seorang yang melaksanakan kegiatan perpustakaan dengan jalan memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan tugas lembaga induknya berdasarkan ilmu pengetahuan, dokumentasi, dan informasi yang dimilikinya melalui pendidikan. Kemudian Soetminah (2000) berpendapat bahwa pustakawan merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki ijazah dibidang ilmu perpustakaan, dokumentasi, dan informasi yang diberi tugas secara penuh oleh pejabat yang memiliki kewenangan untuk melakukan kegiatan perpustakaan dan dokumentasi pada unit-unit perpustakaan, yang meliputi bidang kegiatan antara lain :

- ➔ Pengorganisasian dan pendayagunaan koleksi bahan pustaka atau sumber informasi
- ➔ Pemasyarakatan perpustakaan, dokumentasi, dan informasi

- Pengkajian dan pengembangan perpustakaan, dokumentasi, dan informasi
- Pengembangan profesi

Berdasarkan data yang terdapat dalam kepegawaian Perpustakaan Universitas Airlangga telah disebutkan data tentang jumlah pustakawan dan tenaga administrasi . Karena itu peneliti menggunakan pedoman data tersebut untuk menentukan jumlah sampel yaitu tenaga pustakawan dan tenaga administrasi yang diambil dalam penelitian ini yang tersebar di Perpustakaan Universitas Airlangga Kampus A, B, dan C.

1.5.3 Tenaga Administrasi

Menurut Pasal 1 Undang-undang No. 14 Tahun 1969, tenaga kerja atau pegawai adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Menurut Kamus Lengkap Ekonomi (2003), tenaga kerja atau pegawai adalah orang yang bekerja pada suatu organisasi/perusahaan dimana orang tersebut diangkat oleh organisasi/perusahaan dan tidak tergantung pada jangka waktu tertentu. Perkembangan dan aktivitas pada suatu organisasi selalu bergantung pada produktivitas pegawai yang ada didalamnya. Pegawai perpustakaan yang selain pustakawan disini diartikan sebagai seorang tenaga administrasi, yaitu merupakan seseorang yang bekerja di perpustakaan secara operasional yang

membantu kerja pustakawan secara aktif dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada pengguna dalam memenuhi kebutuhannya sesuai dengan kapasitas tugas dan pekerjaan yang diberikan.

1.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis Penelitian adalah pernyataan sementara terhadap hasil penelitian atau disebut juga ramalan atau taksiran terhadap hasil penelitian nanti yang akan diuji kebenarannya (Sugiyanto, 2004). Hipotesis diajukan dalam bentuk pernyataan sebagai suatu *statement* dari hasil penelitian. Berkaitan dengan judul penelitian yang dilakukan perihal perbedaan motivasi kerja antara pustakawan dengan petugas perpustakaan di Perpustakaan Universitas Kampus B, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H_0 = Tidak ada perbedaan motivasi kerja antara pustakawan dengan tenaga administrasi di Perpustakaan Universitas Airlangga
- H_1 = Ada perbedaan motivasi kerja antara pustakawan dengan tenaga administrasi di Perpustakaan Universitas Airlangga

1.7 Definisi Konseptual

Definisi konseptual merupakan konsep suatu penelitian yang dijabarkan adalah sebagai berikut :

1.7.1 Motivasi

Motivasi merupakan bentuk dorongan yang ada pada diri seseorang, dorongan tersebut berasal dari faktor internal dan juga faktor eksternal. Motivasi internal terjadi ketika seseorang menginginkan sesuatu maka dia akan berusaha untuk melakukan suatu aktivitas tertentu agar apa yang diinginkannya menjadi tercapai, yang mempengaruhinya antara lain :

- ❖ Prestasi
- ❖ Pengakuan
- ❖ Tanggungjawab
- ❖ Tumbuh atau Kemungkinan Untuk Tumbuh,
- ❖ Kerja itu sendiri

Sedangkan faktor eksternal muncul ketika melakukan aktivitas yang mendapatkan timbal balik dari luar untuk mencapai tujuannya, yang mempengaruhinya antara lain :

- ❖ Kebijakan dan administrasi perusahaan
- ❖ Penyeliaan atau pengawasan
- ❖ Upah atau gaji maupun keuntungan lainnya termasuk insentif
- ❖ Hubungan interpersonal
- ❖ Status
- ❖ Keamanan kerja
- ❖ Kondisi kerja.

Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, namun berbeda. Ada yang lebih giat dalam bekerja dan bahkan ada yang kurang giat dalam bekerja. Sebagian besar orang mau bekerja lebih giat jika tidak menemui hambatan terhadap apa yang dikerjakan sehingga mudah baginya untuk merealisasikan apa yang diharapkan. Selama motivasi kerja tersebut kuat, maka semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja dan apa yang ingin dicapainya. Ada pula yang lebih menyukai motivasi kerja tersebut tanpa mengharapkan imbalan apapun, sebab dirinya menemukan kesenangan dan kebahagiaan dalam kondisi kerja yang dihadapi.

1.7.2 Pustakawan

Pustakawan merupakan seseorang yang bekerja dan memiliki kompetensi yang diperoleh dari pendidikan dan pelatihan dibidang perpustakaan serta mempunyai tugas dan tanggungjawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan kebutuhan informasi pengguna di perpustakaan.

1.7.3 Tenaga Administrasi

Tenaga administrasi disini merupakan pegawai yang bekerja di perpustakaan namun tidak memiliki latar belakang pendidikan bahkan pelatihan dibidang perpustakaan sebelumnya. Tenaga administrasi difungsikan dan dioperasikan untuk membantu kerja pustakawan secara aktif dan mendampingi untuk mengelola serta melayani kebutuhan informasi pengguna di perpustakaan.

1.8. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan suatu definisi yang diberikan pada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut. Jadi definisi operasional merupakan semacam petunjuk bagaimana caranya mengukur suatu variabel pada suatu penelitian. Dengan berdasarkan pada teori motivasi kerja sebagai variabel penelitian, maka disini peneliti berfokus pada beberapa indikator untuk mengukur teori tersebut, indikator-indikator tersebut antara lain :

- Motivasi, yang terdiri dari :
 - ❖ Motivasi Eksternal, dengan indikator-indikator antara lain :
 1. Kebijaksanaan dan administrasi perusahaan (*Company policy and administration*), dengan indikator antara lain :
 - ➔ Kepuasan terhadap kebijakan yang telah diterapkan untuk pegawai selama ini
 - ➔ Pemahaman terhadap setiap sosialisasi kebijakan baru yang dikeluarkan oleh pihak manajemen perpustakaan
 - ➔ Pemahaman akan peran dan fungsi dalam setiap pekerjaan
 - ➔ Kebijakan dan peraturan guna meningkatkan keberhasilan dan kemajuan perpustakaan didukung oleh para pegawai
 2. Penyeliaan atau pengawasan (*Supervisor*), dengan indikator antara lain :
 - ➔ Penilaian kinerja yang obyektif

- Dorongan semangat kerja yang diberikan Perpustakaan
 - Kritik dan saran para pegawai yang diakomodir Perpustakaan
 - Teguran maupun sanksi yang diberikan kepada pegawai yang melakukan kesalahan melalui pembinaan
3. Upah, gaji, atau keuntungan lainnya termasuk insentif (*Salary, wages, or other benefits include incentive*), dengan indikator antara lain :
- Kepuasan akan gaji dan insentif lainnya yang diperoleh sesuai standar yang berlaku
 - Gaji dan insentif lainnya yang diterima sesuai dengan tingkatan pengalaman dan masa kerja
4. Hubungan interpersonal (*Interpersonal relationship*), dengan indikator antara lain :
- Kerjasama baik antar individu
 - Kebutuhan dalam berkomunikasi secara aktif perihal pekerjaan
 - Menjadi bagian dari sebuah tim dalam lingkup kerja
 - Profesionalitas dalam bekerja
5. Status (*Status*), dengan indikator antara lain :
- Kebanggaan terhadap status pekerjaan
 - Kesesuaian antara pekerjaan dengan potensi kemampuan yang ada
 - Kesan (*image*) yang diperoleh dari keluarga ataupun orang lain yang ada disekitar berkaitan dengan status pekerjaan
 - Pandangan orang lain terhadap status pekerjaan saat ini

6. Keamanan kerja (*Job security*), dengan indikator antara lain :
 - Perasaan aman terhadap kepastian posisi jabatan saat ini
 - Perasaan aman untuk tidak diberhentikan dari pekerjaan
 - Adanya jaminan perlindungan dan keselamatan kerja
7. Kondisi kerja (*Working conditions*), dengan indikator antara lain :
 - Penataan ruang tempat bekerja yang mampu mendukung kinerja
 - Ketersediaan fasilitas sarana dan prasarana bekerja yang memadai
 - Suasana kerja yang kondusif
 - Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan
- ❖ Motivasi Internal, dengan indikator-indikator antara lain :
 1. Prestasi (*Achievement*), dengan indikator antara lain :
 - Keberanian menerima tantangan dalam pekerjaan
 - Melaksanakan tugas pekerjaan sebaik mungkin sesuai kemampuan
 - Usaha keras demi mencapai prestasi kerja
 - Menumbuhkan sikap kompetitif yang positif dalam bekerja
 - Penyelesaian kerja yang maksimal dengan adanya perbaikan
 - Pengorbanan terhadap urusan lainnya agar tugas pekerjaan dapat cepat selesai
 2. Pengakuan (*Recognition*), dengan indikator antara lain :
 - Adanya *reward* baik materiil ataupun non materiil sebagai bentuk apresiasi terhadap prestasi dan hasil kerja yang diperoleh

- ➔ Merasa lebih terdorong semangat kerjanya bila mengetahui hasil kerja sendiri mendapat apresiasi dari orang lain
 - ➔ Merasa lebih terdorong semangat kerjanya bila mengetahui hasil kerja rekan sejawat mendapat apresiasi dari orang lain
3. Tanggungjawab (*Responsibility*), dengan indikator antara lain :
- ➔ Kesanggupan dalam melaksanakan tugas pekerjaan
 - ➔ Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan
 - ➔ Bertanggungjawab penuh terhadap tugas pekerjaannya
 - ➔ Usaha menyelesaikan tugas pekerjaan sebaik mungkin agar tidak menimbulkan kekecewaan orang lain
 - ➔ Kemandirian dalam bekerja dan tidak bergantung pada orang lain
 - ➔ Fokus dalam mengutamakan kepentingan pekerjaan daripada kepentingan pribadi selama bekerja
4. Tumbuh atau kemungkinan tumbuh (*Growth or possibility of growth*), dengan indikator antara lain :
- ➔ Berusaha mencari berbagai macam informasi untuk mengatasi permasalahan dalam pekerjaan
 - ➔ Keinginan untuk belajar dari orang lain bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan kerja
 - ➔ Adanya kesempatan atau fasilitas untuk melanjutkan pendidikan terakhir saat ini menuju ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi

- Mengikuti pelatihan (*training*) dibidang tertentu untuk meningkatkan kemampuan dan efektivitas dalam bekerja
5. Pekerjaan itu sendiri (*The work Itself*), dengan indikator antara lain :
- Perasaan senang terhadap tugas pekerjaan yang dilakukan
 - Ketertarikan terhadap tugas pekerjaan yang ada
 - Keyakinan kuat dalam menyelesaikan suatu tugas pekerjaan
 - Tekanan dalam tugas pekerjaan dapat menurunkan semangat kerja

1.9 Metode dan Prosedur Penelitian

1.9.1 Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian dengan pendekatan secara kuantitatif dan jenis penelitiannya adalah eksplanatif yang bersifat komparatif, metode ini digunakan untuk menjelaskan perbandingan atau perbedaan antara variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian (Sugiyono, 2007).

1.9.2 Lokasi Penelitian

Peneliti memilih lokasi penelitian di tiga tempat yaitu :

- a. Perpustakaan Universitas Airlangga Kampus A, terletak di Jl. Prof Dr. Moestopo 47 Surabaya, 60132 Surabaya
- b. Perpustakaan Universitas Airlangga Kampus B, terletak di Jl. Dharmawangsa Dalam Surabaya, 60286 Surabaya

- c. Perpustakaan Universitas Airlangga Kampus C, terletak di Jl. Mulyorejo, 60115 Surabaya

Peneliti berasumsi bahwa Perpustakaan Universitas Airlangga merupakan Perpustakaan sumber rujukan akselerasi yang berkualitas dan menjadi penyedia sumber dan layanan informasi bagi mahasiswa sebagai pengguna yang mana memiliki sumber daya manusia yang terdiri dari pustakawan dan tenaga administrasi sehingga dapat dilakukan perbandingan motivasi kerja antara pustakawan dengan tenaga administrasi.

1.9.3 Populasi Penelitian

Populasi merupakan jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga dan merupakan sekumpulan objek yang menjadi sasaran penelitian dan sumber data penelitian. Dalam metodologi penelitian, populasi yang dipilih erat hubungannya dengan masalah yang ingin dipelajari. Pada penelitian ini, peneliti mengambil populasi yaitu pustakawan dan tenaga administrasi yang bekerja di Perpustakaan Universitas Airlangga Kampus A, B, dan C.

1.9.4 Teknik Pengambilan Sampel

Sampel merupakan unsur bagian dari populasi yang dijadikan sebagai sasaran penelitian dan mampu dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dihendaki. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non random sampling*, yakni *total sampling* (sampling secara keseluruhan). Tujuan penarikan sampel secara keseluruhan

(*total sampling*) menurut Sugiyono (2007) karena jumlah populasi yang ada di suatu penelitian adalah kurang dari 100 maka dapat diasumsikan pula bahwa jumlah anggota sampel relatif kecil. Teknik sampling ini memiliki tahapan dalam pengambilan total sampel ini adalah :

1. Mengumpulkan informasi tentang anggota sampel yang akan di data dan menyusun daftar anggota sampel tersebut mulai dari nama dan statusnya entah itu sebagai pustakawan ataupun tenaga administrasi.
2. Tidak perlu membuat kerangka sampling karena semua anggota sampel akan dijadikan sebagai sampel penelitian.
3. Penyebaran kuisisioner sebagai alat ukur motivasi kerja antara pustakawan dengan tenaga administrasi.

1.9.5 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner sebagai alat ukur dan pengumpulan data yang utama untuk mengukur motivasi kerja antara pustakawan dan tenaga administrasi. Pertanyaan dalam kuisisioner tersebut disusun oleh peneliti secara sistematis dan terstruktur dengan tipe pertanyaan tertutup dimana jawaban yang disediakan sudah ditentukan terlebih dahulu oleh peneliti dan responden tidak diperbolehkan memberikan jawaban yang lain. Dalam penelitian ini jawaban setiap item pertanyaan kuisisioner menggunakan Skala Interval, yakni skala yang memiliki gradasi jawaban mulai dari yang sangat positif sampai yang sangat negatif yang diangkakan dengan skor 1 sampai dengan 5

dimana tujuannya tidak lain adalah untuk mengukur perbedaan motivasi antara kerja pustakawan dengan tenaga administrasi.

Klasifikasi Skoring	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Tabel 1.1 Klasifikasi Skoring

1.9.6 Teknik Pengambilan Data

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan serta mampu digunakan untuk memperoleh jawaban atas permasalahan-permasalahan yang ada, maka peneliti memperoleh data-data tersebut melalui :

1. Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari obyek yang akan diteliti (responden). Peneliti memperoleh data tersebut dari penyebaran kuisisioner.

2. Data Sekunder

Data yang didapat dari lembaga atau institusi terkait. Pengumpulan data sekunder ini diperoleh dari pihak yang bersangkutan.

3. Observasi

Cara mendapatkan data dengan pengamatan langsung. Peneliti mengadakan observasi untuk memungkinkan peneliti mengumpulkan data secara detail.

4. Studi Kajian Literatur

Merupakan penelusuran kajian maupun literatur yang bersumber dari buku, jurnal, karya tulis, laporan penelitian, media, pernyataan dari narasumber atau teori para ahli, hasil penelitian orang lain, atau internet yang bertujuan untuk menyusun dasar teori yang digunakan dalam melakukan penelitian.

1.9.7 Rancangan Analisis

1.9.7.1 Teknik Pengolahan Data

Setelah pengumpulan data kemudian dilanjutkan dengan pengolahan data dengan tahap sebagai berikut :

1. *Editing*

Aktivitas perbaikan yang dilakukan untuk mencari kesalahan-kesalahan di dalam beberapa hal yakni kuisisioner, ketidakserasian variabel, ketidaksinambungan, dan data yang kurang, berlebihan bahkan yang terlupakan. Menurut Bungin (2001) bahwa tahap *editing* dalam suatu penelitian yakni pertama memberi identitas pada kuisisioner

penelitian yang sudah terjawab lalu masuk pada tahap pemeriksaan satu per satu lembaran kuisioner saat pengumpulan data dan mengecek poin-poin jawaban yang tersedia apakah responden telah menjawab seluruh pertanyaan yang telah tersedia.

2. Coding

Data yang telah diperbaiki, diberi identitas sehingga memiliki makna tertentu pada saat di analisis (pengkodean). Dari data yang diperoleh kemudian dicari nilai rata-ratanya. Tujuan *coding* penelitian ini adalah untuk memudahkan pengelompokan data berdasarkan adanya kriteria tertentu. *Coding* yang diterapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a) Karakteristik Responden

- Kode Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Kode
Laki-laki	1
Perempuan	2

Tabel 1.2 Kode Jenis Kelamin

- Kode Status

Status	Kode
Pustakawan	1
Tenaga administrasi	2

Tabel 1.3 Kode Status

b) Tingkat Motivasi Kerja

Skala yang digunakan dalam penelitian ini ialah Skala Interval, untuk menentukan jawaban yang diangkat dengan skor 1 sampai dengan 5, yaitu dengan adanya klasifikasi jawaban sebagai berikut :

Klasifikasi Skoring	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Tabel 1.4 Kode Kriteria Jawaban

3. *Tabulation*

Pada penelitian ini, tahap tabulasi dalam penelitian ini digunakan sebagai pengelompokan data kedalam tabel distribusi frekuensi untuk setiap karakteristik dari responden tertentu dan poin-poin pertanyaan sebagai indikator motivasi kerja yang menghasilkan data yang tampak mudah untuk dibaca dan dipahami. Bentuk tabel yang digunakan dalam pengolahan data penelitian ini ialah bentuk tabel data, yakni penyajian data berupa kumpulan angka-angka yang disusun menurut kategori-kategori tertentu dalam suatu daftar.

4. *Entry data*

Semua jawaban yang telah diberi kode kategori kemudian dimasukkan ke dalam tabel data dengan cara menghitung frekuensi data.

5. *Cleaning*

Pembersihan data yang merupakan kegiatan pengecekan kembali data yang telah di entri, apakah terdapat kesalahan ataukah tidak (saat pengentrian data).

1.9.8 Teknik Analisa Data

Data yang telah terkumpul dicek ulang untuk meyakinkan bahwa data yang akan diuji tersebut mempunyai validitas yang tinggi. Tahap analisa data merupakan bagian yang penting dalam metode ilmiah. Dengan dilakukannya analisa data maka hipotesis dapat diuji dan menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan. Menurut Hasan (2004) salah satu bentuk analisa data adalah analisis kuantitatif, yang arti bahwa alat analisis yang digunakan bersifat kuantitatif.

1.9.8.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan metode penelitian yang diajukan atau sebelum penerapan metode statistik duterapkan. Tujuan dari uji normalitas data adalah untuk mengetahui distribusi data dalam variabel motivasi kerja yang akan digunakan dalam penelitian ini. Data hasil penelitian tentang

motivasi kerja dikatakan baik bilamana data tersebut berdistribusi normal (baik *mean*, *modus*, maupun *median*). Pengujian normalitas hasil temuan data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS 22 yang kemudian ditarik kesimpulan dengan memeriksa uji statistik *Kolmogorov-Smirnov*, yang mana pengambilan keputusan untuk menguji distribusi normalitas data adalah sebagai berikut :

- ❖ Jika nilai Signifikasi (nilai probabilitas) $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal
- ❖ Jika nilai Signifikasi (nilai probabilitas) $> 0,05$ maka data berdistribusi normal

Uji kenormalan distribusi data dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan keterangan bila terdapat taraf signifikasi (probabilitas) $> 0,05$ (0,125 dan 0,066 lebih besar dari 0,05) maka dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Maka sebaliknya, menurut Ghozali (2009) bila data tersebut tidak berdistribusi normal maka disarankan menggunakan *Independent Sample Mann-Whitney Test*.

1.9.8.2 Uji Homogenitas Data (*Levene's Test*)

Untuk menguji homogenitas data digunakan *Levene's Test for Equality of Variances*. Hasil pengujian ini berguna untuk mengetahui apakah varian 2 populasi sama atukah berbeda. Pengujian dilakukan dengan menetapkan hipotesis, yakni :

→ H_0 = Kedua varians populasi adalah sama (*equal variances assumed*)

→ H_1 = Kedua varians populasi adalah tidak sama (*equal variances not assumed*)

Data dikatakan homogen, apabila nilai F menunjukkan derajat signifikansi lebih besar dari 0,05. Apabila data homogen, maka nilai t test yang dipergunakan untuk uji hipotesis penelitian adalah nilai pada *equal variances assumed*. Sedangkan bilamana data tidak homogen, maka nilai t test yang dipergunakan untuk uji hipotesis penelitian adalah nilai *equal variances not assumed* (Ghozali, 2009).

1.9.8.3 Uji *Independent Sample T-Test*

Dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk membandingkan dua kelompok sampel yang masing-masing berbeda sehingga ada indikasi untuk mengarahkan peneliti untuk menggunakan metode uji statistik yaitu *Independent Sample T-Test* (Ghozali, 2009). Uji ini untuk mengetahui perbedaan rata-rata dua kelompok/populasi.

Independent Sample T-Test ini memiliki asumsi atau syarat yang harus dipenuhi, yaitu :

1. Datanya berdistribusi normal
2. Kedua kelompok data adalah independen (bebas)
3. Variabel yang dihubungkan berbentuk numerik dan kategorik

1.9.8.4 Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk dapat mengukur besarnya nilai dari suatu variabel yang ingin diteliti, diperlukan alat ukur atau skala tes yang reliabel dan valid dengan tujuan agar kesimpulan penelitian memberikan gambaran yang tidak jauh beda dengan kenyataan yang ada. Hasil penelitian tersebut dikatakan valid bilamana hasil penelitian yang memiliki kesesuaian antara data sesungguhnya dengan data yang dikumpulkan dan dikatakan reliabel bilamana jika mendapatkan hasil yang sama jika dilakukan penelitian ulang.

- Uji Validitas

Menurut Ghozali (2009) bahwa validitas merupakan instrumen atau alat ukur yang digunakan dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu instrument mungkin tepat untuk mengukur suatu obyek, namun belum tentu cermat. Sehingga kecermatan yang dimaksud disini adalah instrumen tersebut harus mampu memberikan gambaran yang cermat perihal data (memberikan gambaran tentang perbedaan yang sekecil-kecilnya antara obyek yang satu dengan obyek yang lainnya). Penelitian ini menggunakan *Pearson Product Moment*, yaitu mengkorelasi skor masing-masing setiap poin pertanyaan dengan skor total variabelnya. Pengujian validitas menggunakan *Cronbach's Alpha* (koefisien alfa) dengan bantuan komputer atau laptop yang memiliki program *SPSS 22 for*

Windows. r_{tabel} didapat dari taraf signifikansi (α) 5% dengan derajat kebebasan (db) = 74, ($n_1 + n_2 - 2$) maka $r_{(\alpha)(db)}$ diperoleh sebesar 0,229 (dari tabel *r Product Moment*). Keputusan uji validitas diambil bilamana :

- Skor korelasi total $> 0,229$ (*level of significant*) maka pertanyaan tersebut valid.
- Skor korelasi total $< 0,229$ (*level of significant*) maka pertanyaan tersebut tidak valid.

- Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2009) bahwa reliabilitas merupakan instrumen atau alat ukur yang digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama, yang artinya bahwa uji reliabilitas berguna untuk mengetahui sejauh mana pengukuran tersebut handal, dengan begitu data yang diperoleh akan selalu konsisten. Dalam hal ini, pengukurannya menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* (koefisien alfa), dimana dapat dikatakan reliabel apabila mempunyai nilai koefisien alfa lebih dari 0,60. Artinya apabila koefisien alfa yang dihasilkan lebih dari 0,60 maka data tersebut dapat dikatakan reliabel.

Untuk menentukan nilai rata-rata (mean) dalam daftar pada setiap poin pertanyaan, maka menurut Ghazali (2009) terlebih

dahulu menentukan interval kelasnya menggunakan rumus sebagai berikut :

$$i = r/k$$

Keterangan : i = interval kelas

r = *range* (wilayah) = skala tertinggi – skala terendah

k = jumlah kelas

Maka akan didapatkan nilai sebagai berikut :

$$i = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Dengan interval kelas 0,8 kemudian disusun kriteria penilaian motivasi kerja sebagai mean dari skor interval yang disajikan pada tabel berikut ini :

Interval	Penilaian Terhadap Motivasi Kerja	Kode
$4,24 < a \leq 5,04$	Sangat Baik	5
$3,43 < a \leq 4,23$	Baik	4
$2,62 < a \leq 3,42$	Sedang	3
$1,81 < a \leq 2,61$	Buruk	2
$1,00 < a \leq 1,80$	Sangat Buruk	1

Tabel 1.6 *Mean* dari Skor Interval (Karakteristik Penilaian Motivasi Kerja)

- Analisa Data Komparasi Dua Sampel Independen

Adapun langkah-langkah yang perlu diperhatikan, antara lain sebagai berikut :

- a. Menentukan Karakteristik Data Penelitian

Karakteristik data penelitian ditinjau dari hasil uji normalitas data dengan menggunakan bantuan *SPSS 22 for Windows*. Dimana dalam penelitian ini menguji sampel yang tidak berkorelasi pada kelompok Pustakawan dan Tenaga administrasi.

- b. Menentukan Hipotesis

Pada penelitian ini memiliki tujuan antara lain untuk mengukur perbedaan motivasi kerja antara pustakawan dengan tenaga administrasi di Perpustakaan Universitas Airlangga dengan membandingkan dua jenis kelompok sampel yang berbeda satu sama lain. Pada penelitian ini terdapat asumsi (dugaan) bahwa ada perbedaan yang signifikan antara kedua kelompok sampel tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H_0 = Tidak ada perbedaan motivasi kerja antara pustakawan dengan tenaga administrasi di Perpustakaan Universitas Airlangga

- H_1 = Ada perbedaan motivasi kerja antara pustakawan dengan tenaga administrasi di Perpustakaan Universitas Airlangga

c. Menentukan Taraf Signifikansi

Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α) sebesar 5% (0,05) dengan pengujian dua arah (*2-tailed*) dengan derajat kebebasan $db = n_1 + n_2 - 2$.

d. Menentukan Kriteria Pengambilan Keputusan

Penelitian ini menentukan penerimaan atau penolakan hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut :

- ✓ H_0 diterima dan H_1 ditolak apabila $t_0 \leq t_{(\alpha)(db)}$
- ✓ H_0 ditolak dan H_1 diterima apabila $t_0 > t_{(\alpha)(db)}$

e. Menentukan Nilai Uji Statistik

Dilihat pada data yang didapat mempunyai karakteristik yaitu, bila data mempunyai distribusi normal maka statistik yang digunakan adalah statistik parametrik. Dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk membandingkan dua kelompok sampel yang masing-masing berbeda sehingga ada indikasi untuk mengarahkan peneliti untuk menggunakan metode statistik *Independent Sample T-Test*. Uji ini untuk mengetahui perbedaan rata-rata dua kelompok/populasi *Independent Sample T-Test* ini memiliki asumsi atau syarat yang harus dipenuhi, yaitu :

4. Datanya berdistribusi normal
5. Kedua kelompok data adalah independen (bebas)
6. Variabel yang dihubungkan berbentuk numerik dan kategorik

Independent Sample T-Test tersebut memiliki rumus :

$$t_0 = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{\sum x_1^2 - \frac{(\sum x_1)^2}{n_1} + \sum x_2^2 - \frac{(\sum x_2)^2}{n_2}}{n_1 + n_2 - 2} \left[\frac{n_1 + n_2}{n_1 \cdot n_2} \right]}}$$

Keterangan :

t_0 = t hitung

\bar{x}_1 = rata – rata motivasi kerja pustakawan

\bar{x}_2 = rata – rata motivasi kerja tenaga administrasi

$\sum x_1$ = jumlah nilai motivasi kerja pustakawan

$\sum x_2$ = jumlah nilai motivasi kerja tenaga administrasi

n_1 = jumlah responden pustakawan

n_2 = jumlah responden tenaga administrasi

Jika data berdistribusi tidak normal maka uji statistiknya menggunakan uji *Independent Sample Mann-Withney Test*.

Independent Sample Mann-Whitney Test untuk menguji apakah dua kelompok sampel independen berasal dari populasi yang sama. Ghozali (2009) berpendapat bahwa uji ini merupakan salah satu uji non-parametrik yang kuat dan merupakan cara alternatif dari uji parametrik t-test, bila ingin terhindar dari asumsi t-test maupun ketika pengukuran dalam data lebih lemah dibandingkan ukuran skala interval, dengan rumus sebagai berikut :

$$Z = \frac{W_x \pm 0,5 - m(N+1) / 2}{\sqrt{mn(N+1) / 2}}$$

f. Menentukan Daerah Penolakan atau Penerimaan Hipotesis

Dalam menentukan daerah penolakan dan penerimaan hipotesis penelitian ini, perlu diperhatikan sebagai berikut :

- H_0 diterima dan H_1 ditolak jika taraf signifikansi $> \alpha$ adalah 5% (0,05) yang artinya bahwa tidak terdapat perbedaan motivasi kerja antara pustakawan dan tenaga administrasi di Perpustakaan Universitas Airlangga.
- H_0 ditolak dan H_1 diterima jika taraf signifikansi $\leq \alpha$ adalah 5% (0,05) yang artinya bahwa terdapat perbedaan motivasi kerja antara pustakawan dan tenaga administrasi di Perpustakaan Universitas Airlangga.

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan motivasi kerja antara pustakawan dan tenaga administrasi di Perpustakaan Universitas Airlangga Kampus B, serta untuk mengetahui apakah H_0 diterima atau ditolak yang sekaligus menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini. Selain dengan teknik analisis yang disebutkan di atas untuk pengolahan data.

