

**PERBEDAAN MOTIVASI KERJA PUSTAKAWAN FUNGSIONAL DAN
NON FUNGSIONAL DI LINGKUNGAN PERPUSTAKAAN PERGURUAN
TINGGI NEGERI DI KOTA SURABAYA**

Erlanda Aprilino

Universitas Airlangga, aprilinoerlanda1997@gmail.com

ABSTRACT

Work motivation is the main capital that needs to get consistent attention from the leaders of related organizations. The existence of work motivation as an aspect of driving employee behavior is a vital variable in human resource management so that employees can respond to tasks and responsibilities for their work. Hierarchically, the human resources in the Library of State Universities in Surabaya are divided into two: functional librarians and structural librarians.

Employees who have high work motivation will be more focused in carrying out work tasks as well as possible work motivation is concerned with how the individual responds and responds to the work assignments given. According to Herzberg explained that motivator factors consist of 1) achievement, 2) recognition, 3) work itself, 4) responsibility and growth, while those that become hygiene factors include; 1) pay and benefits, 2) company policy and administration, 3) relationship with co-workers and 4) supervision.

The type of research used is explanative comparative and the method used is survey with the number of respondents 65 people. The purpose of this study was to determine whether there were differences in work motivation between functional librarians and structural librarians in the State University Library in Surabaya City. The analytical method used is the Independent Sample T-Test using SPSS 22 For Windows software.

Based on the results of the analysis, it can be concluded that there are differences between functional librarians and structural librarians on indicators: 1) work itself, 2) pay and benefits (salaries and other benefits), 3) collaboration with co-workers (relationships between partners work), with a significance value (α) <0.05 on each indicator. Overall functional librarians have an average value of 3.85 and structural librarians have an average value of 3.77 which is included in good motivation.

Keywords: Motivation, Functional Librarians, Structural Librarians

ABSTRAK

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. Secara hirarki, sumber daya manusia yang berada di lingkungan Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri di Kota Surabaya dibagi dua yaitu pustakawan fungsional dan pustakawan struktural.

Pegawai yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan lebih fokus dalam menjalankan tugas pekerjaan dengan sebaik mungkin motivasi kerja berkaitan dengan bagaimana individu tersebut merespon dan menyikapi tugas pekerjaan yang diberikan. Menurut Herzberg menjelaskan bahwa motivator factors terdiri dari 1) achievement, 2) recognition, 3) work itself, 4) responsibility dan growth, sedangkan yang menjadi hygiene factors meliputi; 1) pay and benefit, 2) company policy and administration, 3) relationship with co-workers dan 4) supervision.

Jenis penelitian yang digunakan adalah eksplanatif komparatif dan metode yang digunakan adalah survey dengan jumlah responden 65 orang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan motivasi kerja antara pustakawan fungsional dan pustakawan struktural di lingkungan Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri di Kota Surabaya. Metode analisis yang digunakan adalah uji *Independent Sample T-Test* dengan menggunakan *software SPSS 22 For Windows*.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kesimpulan bahwa terdapat perbedaan antara pustakawan fungsional dengan pustakawan struktural pada indikator : 1) work itself (pekerjaan itu sendiri), 2) pay and benefit (gaji dan keuntungan lainnya), 3) relationship with co-worker (hubungan antar rekan kerja), dengan nilai signifikansi (α) < 0,05 pada setiap indikator. Secara keseluruhan pustakawan fungsional memiliki nilai rata-rata 3,85 dan pustakawan struktural memiliki nilai rata-rata 3,77 yang termasuk kedalam motivasi baik.

Kata Kunci : Motivasi, Pustakawan Fungsional, Pustakawan Struktural

I. PENDAHULUAN

Motivasi kerja dan Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan, orang merupakan unsur yang sangat penting dalam organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi maka salah satu hal yang perlu dilakukan manajer adalah memberikan daya pendorong yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku para pegawai agar bersedia bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Daya pendorong tersebut disebut sebagai motivasi. Motivasi juga merupakan subjek yang membingungkan, karena motivasi tidak dapat diamati atau diukur secara langsung, tetapi harus disimpulkan dari perilaku orang yang tampak dan bisa diamati langsung. Motivasi dapat didefinisikan sebagai kebutuhan, keinginan, serta tujuan yang hendak ingin dicapai oleh seseorang atas sesuatu yang akan diperoleh dan motivasi tersebut berada di dalam sanubari manusia yang dapat dilihat dari tindakan-tindakan orang tersebut dalam usahanya untuk meraih sesuatu. Adapun menurut Munandar (2004) adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Bila kebutuhan telah terpenuhi maka akan dicapai suatu kepuasan. Sekelompok kebutuhan yang belum terpuaskan akan menimbulkan ketegangan, sehingga perlu dilakukan serangkaian

kegiatan untuk mencari pencapaian tujuan khusus yang dapat memuaskan kelompok kebutuhan tadi, agar ketegangan menjadi berkurang. Ditambahkan pula menurut Kreitner dan Knicki (2008: 210) motivasi adalah kumpulan proses psikologi yang menyebabkan pergerakan, arahan, dan kegigihan dari sikap sukarela yang mengarah pada tujuan.

Pustakawan merupakan salah satu sumber daya yang menggerakkan sumberdaya lain dalam organisasi perpustakaan yang memungkinkan perpustakaan dapat berperan secara optimal dalam melaksanakan tugas pokok, dan fungsinya. Dengan demikian, pustakawan menjadi ujung tombak keberhasilan dalam penyebarluasan informasi di perpustakaan. perpustakaan selalu dituntut agar selalu dapat memberikan pelayanan yang berkualitas bagi pemustaka. Kualitas layanan pengguna tidak hanya ditentukan dari fasilitas dan koleksi bahan pustaka yang ada di perpustakaan, akan tetapi juga bagaimana cara pustakawan dalam memberikan pelayanan, seperti bagaimana cara pustakawan bersikap dan berkomunikasi baik lisan maupun tulisan. Seorang pustakawan harus selalu berpikir positif. Perpustakaan sendiri dianggap sebagai jantung universitas, apabila sebuah universitas atau perguruan tinggi tidak memiliki perpustakaan maka perguruan tinggi tersebut dianggap mati. Dikarenakan perpustakaan perguruan tinggi berperan untuk menunjang pelaksanaan tri darma perguruan tinggi yaitu dalam kegiatan pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat. Jika pustakawan di perpustakaan perguruan tinggi tidak memiliki motivasi kerja yang baik maka pelayanan yang diberikan pustakawan tersebut akan tidak maksimal sehingga pelayanan yang diberikan belum bisa memuaskan pemakai maupun pengunjung perpustakaan perguruan tinggi negeri. Yang membuat saya tertarik untuk meneliti tentang perbedaan motivasi kerja pustakawan fungsional dan pustakawan non fungsional di lingkungan Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri di Kota Surabaya adalah ketika saya melakukan kegiatan magang di Perpustakaan ITS saya melihat di lapangan bahwa terlihat banyak pustakawan struktural yang merasa iri dengan kinerja pustakawan fungsional di perpustakaan, karena menurut pustakawan struktural yang saya wawancarai bahwa kinerja para pustakawan fungsional terkesan lebih banyak nyantainya dibandingkan dengan kinerja pustakawan non fungsional yang di mana para pustakawan struktural yang terkesan harus mencapai target yang telah ditentukan oleh institusi tiap tahunnya, maka dari fenomena inilah saya tertarik untuk meneliti tentang perbedaan motivasi kerja fungsional dengan pustakawan non fungsional di lingkungan Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri di Kota Surabaya dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja pustakawan fungsional dan pustakawan struktural dan untuk mengetahui apakah ada perbedaan yang signifikan antar motivasi kerja pustakawan fungsional dan pustakawan non fungsional.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Motivasi

Motivasi merupakan istilah yang sering kali disinggung oleh atasan sebagai pemimpin suatu organisasi baik itu secara terbuka maupun secara pribadi atau perorangan. Motivasi memang erat sekali kaitannya dengan kepemimpinan. Merupakan suatu hal yang berat bagi pimpinan yakni bagaimana memotivasi

anggota organisasi atau bawahannya. Begitu juga dengan individualnya, harus mengetahui bagaimana memotivasi diri sendiri dalam melakukan pekerjaan maka ini menjadi suatu pertanyaan dan masalah yang harus dicari penyelesaiannya. Motivasi kerja sendiri adalah dorongan atau keinginan untuk melakukan sesuatu yang diarahkan pada perilaku yang melibatkan diri dengan pekerjaan. Dorongan kerja dapat berasal dari dalam (intrinsik) atau berasal dari luar (ekstrinsik). Dorongan kerja yang berasal dari dalam diri (intrinsik) seseorang yang dapat mempengaruhinya untuk berperilaku atau bergerak ke arah tertentu seperti: prestasi, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, dan penghargaan. Sedangkan, dorongan kerja yang berasal dari luar (ekstrinsik) adalah faktor-faktor dari luar diri seseorang yang dapat memotivasinya untuk bekerja dengan baik, seperti: gaji, keamanan kerja, kondisi kerja, kebijakan instansi, kualitas hubungan dengan atasan.

2. Teori Herzberg

Menurut Herzberg (1959) motivasi dapat dibagi menjadi 2 faktor yaitu motivasional dan hygiene atau pemeliharaan. Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong untuk berprestasi. Berdasarkan pengertian ini maka motivasional di sini dapat disebut sebagai faktor intrinsik motivasi kerja pegawai karena indikator-indikator tersebut berorientasi dalam diri seseorang tersebut atas pandangan terhadap pekerjaannya. Sedangkan, hygiene factors atau pemeliharaan menurut Herzberg adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Adapun motivator factors ini terdiri dari; 1) achievement (keberhasilan/prestasi yang diraih), 2) recognition (pengakuan orang lain), 3) work itself (pekerjaan), 4) responsibility (tanggung jawab) dan 5) growth (kemajuan/kesempatan untuk tumbuh), sedangkan yang menjadi hygiene factors meliputi; 1) pay and benefits (gaji/keuntungan), 2) company policy and administration (kebijakan organisasi dan administrasi), 3) relationship with co-workers (hubungan dengan rekan kerja) dan 4) supervision (pengawasan). Penjelasan dari tiap indikator tersebut adalah sebagai berikut:

3. Asumsi Teoritik

Berdasarkan para penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fajar Purnomo Arif pada tahun 2013 yang berjudul “Perbedaan Motivasi Kerja Antara Karyawan Kontrak Dan Karyawan Tetap Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Cimahi” dimana penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan motivasi kerja antara karyawan kontrak dengan motivasi kerja karyawan tetap yang menunjukkan bahwa probabilitas lebih besar daripada 0,5 yang artinya H_0 diterima dan H_1 ditolak sehingga dapat dikatakan terdapat perbedaan motivasi kerja antar karyawan kontrak dengan karyawan tetap. Di dalam penelitian ini motivasi kerja karyawan tetap lebih tinggi dibandingkan motivasi kerja karyawan kontrak dikarenakan karyawan tetap sudah terjamin masa depannya sedangkan karyawan kontrak masih belum terdapat jaminan apakah mereka bisa lanjut menjadi karyawan tetap atau tidak, inilah yang membuat motivasi kerja karyawan tetap lebih baik dibandingkan dengan motivasi kerja karyawan kontrak. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Ella Ardani pada tahun 2015 yang berjudul “Perbedaan Motivasi Kerja Antara Pegawai Tetap Dengan Pegawai Tidak Tetap

pada Hotel The Royal Surakarta Heritage Solo” menjelaskan bahwa ada perbedaan motivasi kerja antara pegawai tetap dan pegawai tidak tetap, dan tingkat perbedaan motivasi kerja pegawai tetap termasuk kategori tinggi sedangkan motivasi kerja pegawai tidak tetap berada di kategori sedang. Di dalam penelitian ini menjelaskan bahwa tingkat motivasi kerja pegawai tetap tergolong tinggi sedangkan motivasi kerja pegawai tidak tetap tergolong sedang dikarenakan adanya faktor yang membuat motivasi kerja pegawai tetap lebih baik dibandingkan pegawai tidak tetap seperti: 1) pay and benefit antara pegawai tetap dan tidak tetap sangatlah berbeda, 2) keamanan kerja, 3) growth, 4) pengakuan dengan nilai signifikansi (α) < 0,05 pada setiap indikator. Sedangkan pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dimas Agung Trisliatano pada tahun 2015 yang berjudul “ Perbedaan Motivasi Kerja Tenaga Pustakawan dengan Tenaga Administrasi di Perpustakaan Universitas Airlangga” dimana penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan antara motivasi kerja antara pustakawan dengan tenaga administrasi di Perpustakaan Universitas Airlangga pada indikator : 1) kebijakan dan administrasi perusahaan; 2) penyeliaan atau pengawasan; 3) Status; 4) keamanan kerja; 5) prestasi; 6) pengakuan; 7) pekerjaan itu sendiri dengan nilai signifikansi (α) < 0,05 pada setiap indikator.

III. METODE 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). Peneliti mengambil populasi yaitu pustakawan fungsional dan pustakawan non fungsional yang bekerja di lingkungan perpustakaan perguruan tinggi negeri di kota Surabaya. Peneliti memilih lokasi penelitian di empat tempat yaitu Perpustakaan Universitas Airlangga Kampus B, Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh Nopember, Perpustakaan Universitas Surabaya, Perpustakaan UIN Sunan Ampel. 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*) karena jumlah populasi yang ada di suatu penelitian adalah kurang dari 100 maka dapat diasumsikan pula bahwa jumlah anggota sampel relatif kecil. Dalam penelitian populasi sampel yang diambil sebanyak 65 sampel. Teknik pengambilan data dengan menggunakan metode kuesioner untuk memperoleh data tentang motivasi kerja. Adapun pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas data, uji homogenitas data, dan uji *Independent Sample T-Test*.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui perbedaan motivasi kerja pustakawan fungsional dan pustakawan non fungsional di lingkungan Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri di Kota Surabaya. Untuk mengetahui perbedaan motivasi kerja tersebut menggunakan analisis uji t. Adapun hasil perhitungan dibantu dengan menggunakan program aplikasi komputer SPSS 22.

Berdasarkan perhitungan hasil uji diperoleh Uji Validitas : Semua item pertanyaan yang mengukur motivasi dinyatakan valid karena menghasilkan nilai signifikansi korelasi pearson product moment kurang dari 0,05 dan r pearson $>$ r tabel = 0,244 (N=65), Uji Reliabilitas: Semua item pertanyaan yang mengukur motivasi dinyatakan reliabel karena nilai cronbach alpha $>$ 0,6, Uji Normalitas: Diperoleh nilai Asymp sig sebesar 0,200 $>$ 0,05 maka data berdistribusi normal, Uji Independent Sample T-Test : Terdapat hasil yang menunjukkan perbedaan motivasi kerja pustakawan fungsional dan struktural di beberapa indikator Yakni indikator work itself, pay and benefit, dan relationship with co worker, Uji Homogenitas : Diperoleh nilai sig 0,149 $>$ 0,05 maka homogen.

Tabel 1

Indikator	Pustakawan Fungsional	Pustakawan Non Fungsional
Achievement	3.76	3.60
Recognition	3.65	3.76
Work itself	4.13	3.82
Responsibility	3.54	3.69
Growth	3.85	3.78
Pay and Benefit	3.81	3.74
Kebijakan	3.74	3.82
Reliationship with co-worker	4.39	3.95
Supervision	3.74	3.63
Rata-rata	3,85	3,77

Hasil keseluruhan penilaian antara pustakawan fungsional dan pustakawan non fungsional

penilaian keseluruhan dari sembilan indikator motivasi internal dan motivasi eksternal pustakawan fungsional memiliki rata-rata 3,85 yang termasuk kategori motivasi baik, sedangkan pustakawan non fungsional memiliki rata-rata 3,77 yang termasuk kategori baik. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa motivasi pustakawan fungsional dan pustakawan struktural memiliki motivasi baik.

Tabel 2

Motivasi Kerja	Pustakawan Fungsional	Pustakawan Non Fungsional
Motivasi Intrinsik	3,786	3,73
Motivasi Ekstrinsik	3,92	3,785

Hasil motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menguji apakah terdapat perbedaan motivasi kerja antara pustakawan fungsional dengan pustakawan struktural yang ada di lingkungan

Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri di Kota Surabaya. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan penarikan sampel responden secara keseluruhan (*total sampling*) dan juga menggunakan uji *Independent Sample T-Test*. Penelitian ini juga menggunakan bantuan alat statistik berupa software *SPSS Version 22*. Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara keseluruhan motivasi kerja pustakawan fungsional memiliki nilai rata-rata 3,85 sedangkan pustakawan struktural memiliki nilai rata-rata 3,77 dan termasuk ke dalam motivasi baik.
2. Tidak ada perbedaan yang signifikan antara motivasi kerja pustakawan fungsional dan pustakawan struktural di lingkungan Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri di Kota Surabaya pada indikator *achievement, recognition, responsibility, growth, company policy and administration, dan supervision*.
3. Ada perbedaan yang signifikan antara motivasi kerja pustakawan fungsional dan pustakawan struktural di lingkungan Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri di Kota Surabaya pada indikator *work itself, pay and benefit, dan relationship with co-workers*.
4. Secara keseluruhan pustakawan fungsional memiliki nilai rata-rata 3,786 pada motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik memiliki nilai rata-rata 3,92, sedangkan pustakawan struktural memiliki nilai rata-rata 3,73 pada motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik memiliki nilai rata-rata 3,785.

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan dan kesimpulan yang diperoleh, dapat dikembangkan beberapa saran bagi pihak-pihak yang terkait. Adapun saran-saran yang dikemukakan peneliti adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian bahwa pustakawan fungsional dan pustakawan struktural pada indikator *work itself* (pekerjaan itu sendiri) memiliki perbedaan secara signifikan. Maka disarankan agar pustakawan fungsional dan pustakawan struktural bisa saling mengisi satu sama lain, saling membantu satu sama lain, saling *sharing* antara pustakawan fungsional dan pustakawan struktural agar semua pekerjaan bisa terselesaikan dengan baik dan tepat waktu.
2. Berdasarkan hasil penelitian bahwa pustakawan fungsional dan pustakawan struktural pada indikator *pay and benefit* (gaji dan keuntungan lainnya) memiliki perbedaan secara signifikan. Maka disarankan kepada instansi terkait untuk mengkaji ulang bagaimana pemberian gaji maupun keuntungan lainnya. Karena *pay and benefit* merupakan indikator yang paling penting dan paling mempengaruhi motivasi kerja pustakawan itu sendiri, jika instansi tersebut memberikan bonus kepada setiap pustakawan baik pustakawan fungsional maupun pustakawan struktural jika melakukan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu maka pustakawan akan selalu termotivasi agar selalu bekerja dengan baik dan tepat waktu.
3. Berdasarkan hasil penelitian bahwa pustakawan fungsional dan pustakawan struktural pada indikator *relationship with co-worker* (hubungan antar rekan kerja) memiliki perbedaan secara signifikan. Maka disarankan agar pustakawan fungsional dan pustakawan struktural untuk saling membantu satu sama lain dalam melakukan suatu pekerjaan, pustakawan fungsional yang tergolong

pustakawan senior harus bisa menciptakan hubungan yang baik dengan pustakawan struktural yang lebih muda di bawahnya agar tercipta lingkungan kerja yang baik, agar setiap pekerjaan maupun tugas yang di kerjakan agar selalu baik dan tepat waktu dan kinerja pustakawan fungsional dan struktural semakin meningkat tiap tahunnya.

4. Pada penliti berikutnya yang akan mengadakan penelitian sejenis hendaknya disarankan agar substansi materi penelitiannya digali lebih dalam lagi serta menambah variabel lainnya, dan lain sebagainya. Dan juga peneliti yang menggunakan kualitatif disarankan untuk menggali lebih dalam lagi perihal substansi materi penelitian terkait motivasi kerja itu sendiri.

Daftar Pustaka

- Arep dan Tanjung. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta : PT. Grasindo.
- Arikunto, Suharsimi. 2000. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Arif, Fajar Purnama. (2013). “ *Perbedaan Motivasi Kerja Antara Karyawan Kontrak Dan Karyawan Tetap Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Cimahi*”. (Jurnal). Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.
- Ardani, Ella. (2015). “ *Perbedaan Motivasi Kerja Antara Pegawai Tetap Dengan Pegawai Tidak Tetap Pada Hotel The Royal Surakarta Heritage Solo*”. (Skripsi). Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Dr. H. Suwanto, M.Si., Donni Juni Priansa, S.Pd., S.E., M.M. (2011). “ *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*”. Buku hal 176-177
- Dewi, Ratna Sari. 2009 “ *Perbedaan Motivasi Berprestasi Antara Pustakawan Negeri dan Swasta Pada Perpustakaan Perguruan Tinggi Di Surabaya*”. (Tesis) Universitas Airlangga Surabaya
- Hasibuan, Melayu S.p. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia (ED REV.)* Jakarta : Bumi Aksara
- Kusuma, Angga Rabitya. 2011 “*Studi Deskriptif Tentang Perbedaan Motivasi Kerja Antara Pustakawan dengan Tenaga Outsourcing di Badan Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Jawa Timur*”. Surabaya Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga.
- Purmanasari, Dian Novarina. 2009. *Studi Deskriptif Tentang Perbedaan Motivasi Ekstrinsik dan Motivasi Intristik Karyawan Tetap Dibanding Dengan Karyawan Kontrak / Apprentice di Departement Housekeeping Hotel Regent’s Park Malang*. Surabaya Universitas Airlangga
- Prof. Dr. Sugiyono (2011).” *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*”. Buku hal 81
- Rawung, Ficke H. (2013). “ *The Effect of Leadership on the Work Motivation of Higher Education Administration Employees*” (Journal Internasional)
- Soetimah, 2000. *Perpustakaan : Kepustakawanan Dan Pustakawan*. Yogyakarta : Kanisius

- Sugiyono. (2007). *Statistik Nonparametris Untuk Penelitian*, Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&I*. Bandung : Alfabeta
- Sujarweni, V . *Wiratna SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press
- Supranto, J. 2007. *Teknik Sampling : Untuk Survey dan Eksperimen*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Tjaraka, Heru & Handriana, Tanti. (2003). “ *Analisis Perbedaan Motivasi Untuk Meneliti Antara Dosen Bidang Studi Eksakta Dengan Non Eksakta*”. Lembaga Penelitian Universitas Airlangga. Kumpulan Jurnal Penelitian Ilmiah
- Trisliatanto, Dimas Agung. (2014). “ *Perbedaan Motivasi Kerja Antara Tenaga Perpustakaan dengan Tenaga Administrasi di Perpustakaan Universitas Airlangga*”. (Skripsi). Universitas Airlangga Surabaya