

PERPUSTAKAAN UNIV. NEGERI PADANG
TELAH TERDAFTAR

JUDUL : _____

PEMILIK : _____

MILIK PERPUSTAKAAN
UNIV. NEGERI PADANG



MILIK PERPUSTAKAAN
KEPALA
UNIV. NEGERI PADANG

LAPORAN PENELITIAN

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA TENAGA PUSTAKAWAN DAN NONPUSTAKAWAN PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS NEGERI PADANG

MILIK PERPUSTAKAAN UNIV. NEGERI PADANG
DIYEMBA TOL. : 27-12-2005
DIYEMBA/DIARBA. Hld 1
KOLEKSI : K1
INVENTARIS : 317/K/2005-h1/1
KLASIFIKASI : 023.06 Xld h:1

OLEH
DRA. NELWATI, M.PD
DRA. SUSTIMAR

PENELITIAN INI DIBIYAI OLEH:
DANA DIK/DIKS UNIVERSITAS NEGERI PADANG
TAHUN ANGGARAN 2005
SURAT PERJANJIAN KONTRAK NOMOR: DIPA-082/J 41. 2/KU/2005
TANGGAL 23 MEI 2005

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2005

LEMBARAN IDENTITAS DAN PENGESAHAN

1. a. Judul Penelitian : Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Tenaga Pustakawan dan Non Pustakawan Perpustakaan Universitas Negeri Padang
- b. Bidang Ilmu : Perpustakaan
2. Ketua Peneliti
- a. Ketua Peneliti
- Nama Lengkap : Dra. Nelwati, M.Pd.
- Jenis Kelamin : Perempuan
- Golongan, Pangkat, dan NIP : IV/a, NIP 130818448
- Jabatan Fungsional : Pustakawan
- Unit Kerja : Perpustakaan
- b. Alamat Ketua Peneliti
- Kantor/Telp. : Perpustakaan UNP
- Rumah/Telp : Jl. Limau Bali No. 8 Lapai Padang
3. Jumlah Peneliti
- a. Nama Anggota Peneliti : Dra. Sustimar
4. Lama Penelitian : 6 bulan
5. Biaya yang Diperlukan : Rp.5.000.000,00 (lima juta rupiah).

Mengetahui:
Kepala Perpustakaan UNP,



[Signature]
Drs. Yunaldi, M.Si.
NIP 131398275.

Ketua Peneliti,

Dra. Nelwati, M.Pd.
NIP 130818448.

Menyetujui:
Ketua Lembaga Penelitian UNP,



[Signature]
Prof. Dr. H. Anas Yasin, MA.
FNIP 130365634.

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA PUSTAKAWAN DAN NONPUSTAKAWAN
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS NEGERI PADANG
Nelwati dan Sustimar (2005)**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja pustakawan dan nonpustakawan perpustakaan Universitas Negeri Padang.

Sampel penelitian ini sebanyak 55 orang yang terdiri 37 orang tenaga pustakawan dan 18 orang tenaga nonpustakawan. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara total (*Total Sampling*) karena jumlah populasi kurang dari 100. Data dikumpulkan dengan menyebarkan angket kepada responden. Data tersebut dianalisis dengan teknik statistik korelasi dan regresi.

Penelitian ini mengungkapkan bagi tenaga pustakawan bahwa: a) hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja pustakawan sebesar 78,3% dengan signifikansi 0,000. b) hubungan antara insentif terhadap kinerja pustakawan sebesar 58,6% dengan signifikansi 0,000 dan c) hubungan antara motivasi dan insentif secara bersama-sama terhadap kinerja sebesar 81,8% dengan signifikansi 0,000. Selanjutnya bagi tenaga non pustakawan adalah: a) hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja pustakawan sebesar 14,2% dengan signifikansi 0,123. b) hubungan antara insentif terhadap kinerja pustakawan sebesar 14,5% dengan signifikansi 0,119 dan c) hubungan motivasi kerja dan insentif secara bersama-sama terhadap kinerja pustakawan sebesar 14,6% dengan signifikansi 0,306.

Berdasarkan temuan diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja tenaga pustakawan, karena nilai signifikansinya $< 0,05$. Dari hasil penelitian tenaga nonpustakawan dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja nonpustakawan, karena nilai signifikansinya $> 0,05$.

Kata kunci: perpustakaan, motivasi kerja, insentif dan kinerja.

PENGANTAR


Kegiatan penelitian ini mendukung pengembangan ilmu serta terapannya. Dalam hal ini, Lembaga Penelitian Universitas Negeri Padang berusaha mendorong dosen untuk melakukan penelitian sebagian bagian integral dari kegiatan mengajarnya, baik yang secara langsung dibiayai oleh dana Universitas Negeri Padang maupun dana dari sumber lain yang relevan atau bekerja sama dengan instansi terkait.

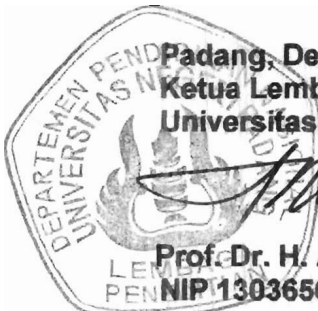
Sehubungan dengan itu, Lembaga Penelitian Universitas Negeri Padang bekerjasama dengan Pimpinan Universitas, telah memfasilitasi peneliti untuk melaksanakan penelitian tentang ***Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Pustakawan dan Nonpustakawan Perpustakaan Universitas Negeri Padang***, berdasarkan Surat Perjanjian Kontrak Nomor: 872/J41/KU/DIPA/2005 Tanggal 02 Mei 2005.

Kami menyambut gembira usaha yang dilakukan peneliti untuk menjawab berbagai permasalahan pembangunan, khususnya yang berkaitan dengan permasalahan peneliti tersebut di atas. Dengan selesainya penelitian ini, maka Lembaga Penelitian Universitas Negeri Padang akan dapat memberikan informasi yang dapat dipakai sebagai bagian upaya penting dan kompleks dalam peningkatan mutu pendidikan pada umumnya. Di samping itu, hasil penelitian ini juga diharapkan sebagai bahan masukan bagi instansi terkait dalam rangka penyusunan kebijakan pembangunan.

Hasi penelitian ini telah ditelaah oleh tim pembahas usul dan laporan penelitian Lembaga Penelitian Universitas Negeri Padang. Kemudian untuk tujuan diseminasi dan kesempumaan, hasil penelitian ini telah diseminarkan yang melibatkan dosen/tenaga peneliti Universitas Negeri Padang sesuai dengan fakultas peneliti. Mudah-mudahan penelitian ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu pada umumnya, dan peningkatan mutu staf akademik Universitas Negeri Padang.

Pada kesempatan ini kami ingin mengucapkan terima kasih pada berbagai pihak yang membantu terlaksananya penelitian ini, terutama kepada pimpinan lembaga terkait yang menjadi objek penelitian, responden yang menjadi sampel penelitian, tim pembahas Lembaga Penelitian dan dosen-dosen pada setiap fakultas di lingkungan Universitas Negeri Padang yang ikut membahas dalam seminar hasil penelitian. Secara khusus kami menyampaikan terima kasih kepada Rektor Universitas Negeri Padang yang telah berkenan memberikan bantuan pendanaan bagi penelitian ini. Kami yakin tanpa dedikasi dan kerjasama yang terjalin selama ini, penelitian ini tidak akan dapat diselesaikan sebagaimana yang diharapkan dan semoga kerjasama yang baik ini akan menjadi lebih baik lagi di masa yang akan datang.

Padang, Desember 2005
Ketua Lembaga Penelitian
Universitas Negeri Padang,

Prof. Dr. H. Anas Yasin, M.A
NIP 130365634



DAFTAR ISI

	Hal
LEMBARAN IDENTITAS DAN PENGESAHAN	i
ABSTRAK.....	ii
PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
BAB I. PENDAHULUAN	1
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	7
BAB III. TUJUAN DAN MANFAAT	24
BAB IV. METODE PENELITIAN	26
BAB V. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	32
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Hal
TABEL 1. Jenjang jabatan pustakawan tingkat trampil	17
TABEL 2. Jenjang jabatan pustakawan tingkat ahli	28
TABEL 3. Kisi-kisi instrumen.....	32
TABEL 5. Rangkuman uji normalitas antar variabel X1, X2 dan Y tenaga pustakawan	36
TABEL 6. Rangkuman uji linieritas antara Y dengan X1.X2 tenaga pustakawan	37
TABEL 7. Rangkuman uji independensi antar variabel X1,X2.....	38
TABEL 8. Hasil analisis korelasi dan regresi motivasi kerja terhadap kinerja tenagapustakawan	40
TABEL 9. Hasil analisis korelasi dan regresi insentif terhadap kinerja tenaga pustakawan	41
TABEL 10. Hasil analisis korelasi dan regresi ganda motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja tenaga pustakawan	44
TABEL 12. Rangkuman uji normalitas antar variabel X1, X2 dan Y tenaga nonpustakawan.....	48
TABEL 13. Rangkuman uji linieritas antara Y dengan X1.X2 tenaga nonpustakawan.....	49
TABEL 14. Rangkuman independensi antar variabel X1, X2	50
TABEL 15. Hasil analisis korelasidan regersi sederhana motivasi kerja terhadap kinerja tenaga pustakawan.....	51
TABEL 16. Hasil analisis korelasi antara insentif terhadap kinerja tenaga pustakawan.....	52
TABEL 17. Hasil analisis korelasi dan regersi ganda antara motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja tenaga pustakawan.....	53
TABEL 18 Hasil analisis pengujian hipotesi tenaga pustakawan	57
TABEL 19. Hasil analisis pengujian hipotesis tenaga nonpustakawan	57

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perpustakaan Universitas Negeri Padang berperan sebagai salah satu unit sarana kelengkapan pusat Perguruan Tinggi yang bersifat akademik dalam menunjang pelaksanaan tri dharma Perguruan Tinggi. Dalam menunjang dharma pendidikan dan pengajaran perpustakaan mengumpulkan, mengolah, menyediakan dan menyebar luaskan informasi sesuai dengan kurikulum di Perguruan Tinggi, sehingga dapat memperkaya pengetahuan dosen dan mahasiswa serta mempertinggi kualitas pengajar dan mempertinggi mutu hasil belajar mahasiswa. Dalam menunjang dharma penelitian, perpustakaan berusaha mengumpulkan, mengolah, menyediakan serta menyebarluaskan dan melestarikan informasi yang relevan sebagai sumber literatur bagi suatu penelitian. Dalam menunjang dharma pengabdian pada masyarakat, perpustakaan berusaha mengumpulkan, mengolah, serta menyebarluaskan dan melestarikan hasil-hasil penelitian ilmiah sebagai bahan yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat luas. Dengan kata lain perpustakaan adalah pusat/sumber informasi.

Untuk mengelola suatu perpustakaan Perguruan Tinggi dibutuhkan tenaga perpustakaan yang profesional yaitu pustakawan. Dalam surat edaran bersama Menteri Pendidikan dan Kebudayaan dan Menteri Kepala Badan Administrasi Negara nomor 53649/MPK/1998 tanggal 16 Juli 1998

dinyatakan bahwa pustakawan adalah: pejabat fungsional. Pustakawan adalah pegawai negeri sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan kepustakawanan pada unit-unit perpustakaan, dokumentasi dan informasi instansi pemerintah dan unit-unit tertentu lainnya.

Tugas pokok pustakawan meliputi pengorganisasian dan pendayagunaan koleksi bahan pustaka atau sumber informasi, pemasyarakatan perpustakaan, dokumentasi dan informasi serta pengkajian pengembangan perpustakaan, dokumentasi dan informasi.

Pustakawan sebagai pelaksana merupakan faktor yang esensial dalam mengembangkan tugas-tugas, melaksanakan kerja, dan memikul tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya. Peranan dan dukungan pustakawan sangat dibutuhkan dalam proses manajemen dalam perpustakaan secara keseluruhan mulai dari perencanaan sampai pada evaluasi kegiatan. Mereka diharapkan dan dituntut untuk dapat bekerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan dan keahlian sehingga dapat bekerja dengan penuh percaya diri. Hal ini tentu harus diiringi dengan motivasi kerja yang tinggi.

Menurut Saydam (1996:327) motivasi kerja pegawai sangatlah penting, karena dengan adanya motivasi kerja di dalam diri pegawai, maka pegawai itu akan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan kecakapan dan kemampuan yang dimiliki dan yang diharapkan oleh

organisasi. Menurut Anoraga dan Suyati (1995:86) motivasi adalah dorongan, keinginan, sehingga ia melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan memberikan yang terbaik dari dirinya baik waktu maupun tenaga demi tercapainya tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sangat penting untuk kelancaran pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dan turut mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja. Orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, sebaliknya orang yang mempunyai motivasi kerja yang rendah akan menghasilkan prestasi kerja yang rendah pula. Prestasi kerja sering disebut dengan kinerja.

Dalam Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (2003:503) dinyatakan bahwa kinerja adalah: sesuatu yang dicapai; prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja. Menurut Ruky (2002:14) kinerja sama dengan prestasi yaitu hasil yang dicapai. Menurut Soejadi (1987) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Heidjrahman (1990) mengatakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja, kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja. Sedangkan kinerja selalu dipengaruhi oleh banyak faktor seperti motivasi, sikap, minat, kemampuan dan lingkungan. Anoraga (1992) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah daya tarik pekerjaan, upah atau insentif, keamanan dan perlindungan kerja, pengetahuan manajemen, lingkungan dan kerjasama,

harapan pengembangan karier, keterlibatan dalam pengembangan organisasi, perhatian dan kepemimpinan atasan. ✓

Menurut pendapat di atas bahwa insentif termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Sarwono (1991:144) mengemukakan pengertian insentif sebagai berikut:

Insentif merupakan penggerak atau ransangan yang lazimnya secara langsung diarahkan pada internal motive yang menggerakkan seseorang untuk bekerja berbeda secara individual satu sama lain sehingga bentuk pemberian insentif tersebut lazim berbeda-beda antara yang satu dengan yang lain, tergantung pada internal motive dari pegawai yang beragam dalam organisasi.

Sarwoto (1991:156 -159) menjelaskan bentuk-bentuk insentif yang dimaksud adalah insentif berupa material dan insentif berupa non-material. Insentif material berbentuk uang dan jaminan sosial, insentif non material berupa keadaan pekerjaan yang menyenangkan dan sikap pimpinan terhadap bawahan.

Berdasarkan pendapat di atas terlihat bahwa motivasi kerja dan insentif sangat penting keberadaannya. Sehubungan dengan latar belakang di atas, fenomena-fenomena yang terdapat di perpustakaan Universitas Negeri Padang adalah timbulnya kecemburuan sosial antara tenaga pustakawan dan tenaga nonpustakawan (tenaga administrasi) karena pustakawan mendapat tunjangan fungsional, tenaga nonpustakawan (tenaga administrasi) tidak mendapat tunjangan, sedangkan mereka sama-sama bekerja di perpustakaan. Sehubungan dengan hal itu maka terdapat permasalahan-permasalahan dalam

keseharian. Identifikasi masalah antara lain kurangnya disiplin, pegawai perpustakaan adakalanya terlambat masuk kerja, pulang belum waktunya, sering meninggalkan tempat, sering absen. Rendahnya motivasi kerja dan rendahnya minat untuk bekerja seperti banyak mengobrol, banyak urusan keluar. Iklim kerja yang tidak kondusif. Hasil kerja atau kinerja setiap hari sangat sedikit, bekerja tidak sungguh-sungguh, tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktunya. Bekerja bila ada lembur, bekerja bila ada proyek pekerjaan yang sifatnya ada insentif yang bisa diterima. Berselisih paham dengan mahasiswa, mahasiswa mengatakan pelayanan dipergustakaan tidak memuaskan dan sebagainya.

Dari hal-hal tersebut di atas penulis merasa perlu untuk mengadakan penelitian lebih lanjut tentang bagaimana "Hubungan motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja tenaga pustakawan dan tenaga nonpustakawan perpustakaan Universitas Negeri Padang"

B. Pembatasan Masalah

Berdasarkan permasalahan di atas ternyata banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pustakawan. Mengingat luasnya penelitian ini peneliti membatasi permasalahan pada dua aspek saja yaitu motivasi kerja dan insentif sebagai variabel bebas sedangkan kinerja diambil sebagai variabel terikat. Kedua variabel bebas tersebut akan diteliti apakah berhubungan terhadap kinerja tenaga pustakawan dan nonpustakawan perpustakaan Universitas Negeri Padang.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah di atas peneliti merumuskan masalah sebagai berikut.

1. Tenaga pustakawan

- a. Seberapa besar hubungan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga pustakawan perpustakaan UNP.
- b. Seberapa besar hubungan insentif terhadap kinerja tenaga pustakawan perpustakaan UNP.
- c. Seberapa besar hubungan motivasi kerja dan insentif secara bersama-sama terhadap kinerja tenaga pustakawan perpustakaan UNP.

2. Tenaga nonpustakawan

- a. Seberapa besar hubungan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga nonpustakawan perpustakaan UNP.
- b. Seberapa besar hubungan insentif terhadap kinerja tenaga nonpustakawan perpustakaan UNP.
- c. Seberapa besar hubungan motivasi kerja dan insentif secara bersama-sama terhadap kinerja tenaga nonpustakawan perpustakaan UNP.

MILIK PERPUSTAKAAN
UNIV. NEGERI PADANG

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori.

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja yang tinggi sangat dibutuhkan untuk keberhasilan suatu pekerjaan. Rendahnya motivasi kerja menyebabkan seseorang akan malas dan kurang bersemangat dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga akan memberikan hasil yang kurang baik pula.

Menurut Winardi (2001) motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dan energi penggerak sehingga menimbulkan semangat untuk bekerja. Selanjutnya Bafadal (1992) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah keinginan dan kemauan seseorang untuk mengambil keputusan, bertindak dan menggunakan seluruh kemampuan baik fisik, mental dan sosial dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

Timpe (1993) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan keinginan seseorang yang mendorongnya untuk melakukan tindakan yang dapat dilihat dari kesungguhan dan kesukaan terhadap pekerjaan dan dilakukan dengan penuh tanggung jawab.

Zainun (1994) menjelaskan motivasi dapat dipandang sebagai bagian yang integral dari administrasi kepegawaian dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan tenaga kerja dalam suatu

organisasi, karena manusia merupakan unsur terpenting, paling utama dan paling menentukan kelancaran jalannya administrasi dan manajemen.

Anoraga dan Suyati (1992) mengatakan motivasi kerja adalah segala sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi terdiri dari dua jenis yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

- a. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Jadi keinginan dan dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan dari dirinya sendiri bukan karena faktor dari luar. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Amstrong (1990) motivasi intrinsik merupakan dorongan yang datang dari dalam diri seseorang. Jadi motivasi intrinsik merupakan suatu keinginan untuk bertindak yang didorong karena pengaruh dari dalam diri individu.
- b. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang disebabkan karena adanya pengaruh dari luar diri individu. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Semiawan (1996) bahwa motivasi ekstrinsik merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk memenuhi kebutuhan tersebut yang bersumber dari luar dirinya. Kemudian Amstrong (1990) mengatakan motivasi ekstrinsik merupakan rangsangan yang datangnya dari luar individu. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik merupakan suatu dorongan yang datang dari luar diri atau dipengaruhi oleh lingkungan dimana seseorang berada. Maka yang menjadi indikator pada motivasi kerja

adalah 1) Kegairahan/semangat kerja, 2) menyukai pekerjaan, 3) keseriusan atau kesungguhan dan 4) keinginan untuk berhasil, 5) penuh tanggung jawab, 6) tempat kerja dan lingkungan kerja (Anoraga, 1992).

2. Insentif

Untuk mewujudkan suatu kelancaran kerja yang efektif dan efisien dalam suatu lembaga atau organisasi perlu ditetapkan suatu insentif yang harus diberikan kepada pegawai. Insentif merupakan suatu bentuk rangsangan, dorongan, kemauan dan harapan yang diberikan kepada pegawai dengan tujuan pegawai-pegawai tersebut mau melaksanakan tugas dan kewajiban dengan sebaik-baiknya.

Menurut Moenir (1992:209) :

Insentif merupakan perangsang yang berkenaan pada produktifitas pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok terhadap pekerjaan yang dapat diukur, apabila mereka menghasilkan lebih banyak dari yang ditentukan sehingga mereka memperoleh pembayaran yang lebih.

Abdurahman (1971:86) mengatakan bahwa:

Perangsang segala hal yang berbentuk material dan non material yang menarik, sehingga selalu menimbulkan gairah untuk mendapatkan dan memilikinya. Akibat didapatkannya perangsang itu adalah bertambahnya penghasilan atau timbul suatu kebanggaan atau kesenangan.

a. Prinsip-prinsip pemberian insentif.

Tujuan pemberian insentif kepada pegawai adalah supaya pegawai ataupun pekerja tersebut dapat lebih giat dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Moenir (1992:209) dikatakan bahwa suatu insentif dapat dikatakan baik apabila memenuhi persyaratan sebagai berikut :

1. Perangsang harus benar-benar diinginkan oleh pegawai-pegawai di tempat kerja.
2. Mendapatkan perangsang itu sulit dan tidak semua orang dapat memperolehnya.
3. Prosedur untuk mendapatkan perangsang itu adalah terbuka dan proses pemilihannya dilakukan secara jujur.
4. Pemberian perangsang dilakukan pemimpin yang tertinggi, dari badan administrasi/tempat kerja.

Menurut Sarwono (1991:156) bentuk-bentuk insentif yang dimaksud adalah:

- 1). Insentif berupa material (bonus, komisi, profit sharing, kompensasi).
- 2). Insentif berupa nonmaterial (pemberian gelar, pemberian tanda jasa, pemberian piagam penghargaan, pemberian promosi jabatan, pemberian fasilitas kerja, pemberian pujian lisan maupun tulisan.

Peterson dan Plowman (dalam Manulang, 1967:15) mengemukakan bahwa insentif nonmaterial terdiri dari dua elemen pokok yaitu:

- 1). Keadaan pekerjaan yang menyenangkan meliputi: tempat atau/ lingkungan kerja, jam kerja, tugas yang menantang, teman-teman kerja.

2). Sikap pimpinan terhadap keinginan masing-masing pegawai meliputi: jaminan pekerjaan, promosi kenaikan tingkat, liburan-liburan, hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan

b. Bentuk bentuk insentif yang ada di perpustakaan adalah:

1). Tunjangan jabatan fungsional pustakawan (Rp100.000,- sampai Rp 375.000,-) perbulan, sesuai dengan jenjang jabatan dan kepangkatan (Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No :123/KEP/M.PAN/12/2002).

2). Uang lelah bila perpustakaan di buka sampai sore sebesar Rp12.500,- perhari. Uang lelah bila perpustakaan dibuka hari Sabtu dan Minggu sebesar Rp 25.000,-perhari (Keputusan Rektor UNP 2004).

Berdasarkan uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa insentif adalah alat yang dipergunakan untuk memotivasi pegawai agar mereka mempunyai perhatian, etos kerja, semangat kerja secara profesional pada bidang kerja yang dibebankan kepada mereka. Maka yang dijadikan indikator pada variabel ini adalah insentif berupa material dan nonmaterial seperti adanya tunjangan fungsional pustakawan, adanya uang lelah bila perpustakaan dibuka sore, hari Sabtu dan Minggu, adanya uang kesejahteraan yang beragam nilai nominalnya.

3. Kinerja

Suatu lembaga atau organisasi membutuhkan kinerja yang baik dari setiap personil yang berada di lembaga itu, guna untuk mencapai tujuan dari suatu lembaga. Tanpa kinerja yang baik dari setiap personil akan menghambat kelancaran tugas yang diberikan oleh atasan. Sehubungan dengan hal itu, Robert (1999) menyatakan bahwa orang yang mempunyai kinerja yang baik akan mampu merencanakan, melaksanakan serta menilai pekerjaannya sesuai dengan apa yang diharapkan. Selanjutnya, Tuckman (1975) mengemukakan bahwa kinerja pegawai penting untuk menandai manivestasi pengetahuan, pemahaman, ide, konsep, keterampilan yang dapat diamati untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Bejo (1987) menegaskan bahwa orang yang mempunyai kinerja yang baik tidak saja mampu dalam bekerja tapi juga mempunyai kemampuan untuk berinteraksi dalam organisasi.

Pendapat-pendapat di atas memberikan keyakinan kepada kita bahwa dengan adanya kinerja yang baik dari orang-orang yang terlibat dalam lembaga atau organisasi akan memberikan hasil kerja yang baik. Begitu juga halnya pada perpustakaan Universitas Negeri Padang diperlukan kinerja tenaga pengelola yang baik agar tugas yang merupakan tanggung jawab dari perpustakaan dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya sehingga tujuan dari perpustakaan UNP dapat tercapai sesuai dengan visi dan misinya.

Visi Perpustakaan Universitas Negeri Padang adalah menjadi pusat informasi unggulan modern, *up to date* dan berfungsi sebagai salah

satu sarana utama akademik dalam proses tranformasi ilmu pengetahuan, teknologi dan seni atas dasar iman dan taqwa, mengamalkan budaya akademik terpuji serta menghasilkan insan-insan intelektual berbudi luhur sesuai dengan tuntutan profesionalisme (Maizuar, 2000)

Untuk mencapai visi di atas perpustakaan Universitas Negeri Padang juga mempunyai misi antara lain: (1) Menyediakan dan memberikan layanan bahan pustaka dalam segala bentuk kepada sivitas akademika untuk menunjang semua proses pembelajaran dan tranformasi ilmu pengetahuan, teknologi dan seni di lingkungan Universitas Negeri Padang; (2) Mengembangkan dan memelihara kualitas serta kelestarian bahan pustaka; (3) Memberikan jasa layanan terbaik kepada pengguna dengan layanan cepat, ramah, aman dan tepat; (4) Mengupayakan peningkatan penggunaan perpustakaan sebagai media sumber belajar dalam proses pembelajaran; (5) Membangun jaringan dan kerjasama antar perpustakaan di dalam dan di luar negeri untuk membantu sivitas akademika Universitas Negeri Padang yang membutuhkan literatur penelitian; (6) Memanfaatkan sumber daya manusia, perlengkapan dan dana perpustakaan secara kreatif, efektif dan efisien untuk mewujudkan misi dan tujuan; (7) Menyediakan akses kesumber informasi secara luas dengan bantuan teknologi komunikasi dan informasi; (8) Membangun sinergis dengan lembaga lain yang memiliki kepedulian terhadap perpustakaan sebagai upaya untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mewujudkan masyarakat madani (Maizuar, 2000).

Dalam hal ini, pustakawan dan nonpustakawan harus melaksanakan tugasnya sesuai dengan keahlian atau beban kerja yang telah ditetapkan kepadanya. Maka yang menjadi indikator dari kinerja pustakawan dan nonpustakawan adalah 1) membuat program kerja, 2) memberikan pelayanan, 3) melaksanakan tugas 4) membuat laporan dan 5) melakukan evaluasi (Timpe, 1993).

4.Tenaga Pustakawan dan Nonpustakawan

a.Tenaga Pustakawan.

Pustakawan adalah pejabat fungsional yang berkedudukan sebagai pelaksana penyelenggara tugas utama kepastakawanan pada unit-unit perpustakaan, dokumentasi dan informasi pada instansi pemerintah. Jabatan fungsional pustakawan adalah jabatan karier yang hanya dapat diduduki oleh seseorang yang berstatus sebagai pegawai negeri sipil (Keputusan MENPAN No.132/KEP/M.PAN/12/2002). Sehubungan dengan telah ditetapkan pustakawan sebagai jabatan fungsional, maka kenaikan pangkat pustakawan harus dengan cara mengumpulkan angka kredit .

Angka kredit adalah angka yang diberikan berdasarkan penilaian atas prestasi yang telah dicapai oleh seorang pustakawan dalam mengerjakan butir kegiatan yang digunakan sebagai salah satu syarat untuk pengangkatan dan kenaikan pangkat/jabatan.

Tugas pokok pustakawan yang dinilai dalam pemberian angka kredit terdiri dari unsur utama dan unsur penunjang.

Unsur utama/ tugas pokok terdiri dari :

1. Pendidikan: a) mengikuti pendidikan dan memperoleh ijazah dan gelar. b) mengikuti pelatihan dibidang kepustakawanan dan memperoleh Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan (STTPP) atau sertifikat.
2. Pengorganisasian dan pendayagunaan koleksi bahan pustaka/sumber informasi: a) pengembangan koleksi. b) pengolahan koleksi. c) penyimpanan dan pelestarian bahan pustaka dan d) pelayanan koleksi.
3. Pemasyarakatan perpustakaan, dokumentasi dan informasi: a) melakukan penyuluhan. b) mempublikasikan perpustakaan dan c) mengadakan pameran.
4. Pengkajian dan pengembangan perpustakaan, dokumentasi dan informasi: a) melakukan pengkajian tentang perpustakaan. b) pengembangan perpustakaan. c) analisis/kritik karya kepustakawan. d) penelaahan pengembangan di bidang perpustakaan, dokumentasi dan informasi.
5. Pengembangan informasi: a) membuat karya tulis/karya ilmiah di bidang perpustakaan, dokumentasi dan informasi. b) menyusun pedoman/petunjuk teknis perpustakaan, dokumentasi dan informasi. c) menerjemahkan/menyadur buku dan bahan-bahan lain di bidang

perpustakaan, dokumentasi dan informasi. d) melakukan tugas sebagai ketua kelompok/kordinator pustakawan atau memimpin unit perpustakaan. e) menyusun kumpulan tulisan untuk dipublikasikan. f) memberi konsultasi kepustakawanan yang bersifat konsep.

Unsur penunjang/tugas penunjang pustakawan.

a) mengajar. b) melatih dan c) membimbing mahasiswa dalam penyusunan skripsi, tesis, disertasi yang berkaitan dengan ilmu perpustakaan, dokumentasi dan informasi. d) memberikan konsultasi teknis sarana dan prasarana perpustakaan, dokumentasi dan informasi. e) mengikuti seminar, lokakarya dan pertemuan bidang kepustakawanan. f) melakukan lomba kepustakawanan. g) memperoleh penghargaan dan tanda jasa. h) menyunting risalah pertemuan ilmiah. i) keikutsertaan dalam Tim Penilai Jabatan Pustakawan

Berdasarkan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan, bila pustakawan tidak dapat melaksanakan tugas-tugasnya untuk memenuhi angka kredit yang telah ditetapkan maka pustakawan tersebut tidak dapat naik pangkat. Bila setelah 6 tahun mereka tidak dapat juga memenuhi angka kredit yang dibutuhkan untuk naik pangkat, maka pustakawan tersebut diberhentikan sebagai tenaga fungsional.

Angka kredit yang harus dipenuhi pustakawan setiap kenaikan pangkat adalah seperti yang tercantum pada tabel di bawah ini.

Tabel 1
Jenjang Jabatan Pustakawan Tingkat Terampil

No	Jenjang Jabatan	Golongan	Angka Kredit	Jumlah Tunjangan
1	Pustakawan pelaksana	II/ b	40	Rp 100.000,-
		II/ c	60	Rp 120.000,-
		II/ d	80	
2	Pustakawan pelaksana lanjutan	III/ a	100	Rp 150.000,-
		III/b	150	
3	Pustakawan Penyelia	III/c	200	Rp 200.000,-
		III/d	300	

Pustakawan tingkat terampil adalah pustakawan yang memiliki dasar pendidikan untuk pengangkatan pertama kali serendah-rendahnya Diploma II Perpustakaan, dokumentasi dan informasi (Keputusan MENPAN No.132/KEP/M.PAN/12/2002).

Tabel 2
Jenjang Jabatan Pustakawan Tingkat Ahli

No	Jenjang Jabatan	Golongan	Angka Kredit	Jumlah Tunjangan
1	Pustakawan Pertama	III/a	100	Rp 275.000,-
		III/b	150	175.000,-
2	Pustakawan Muda	III/c	200	Rp 275.000,-
		III/d	300	
3	Pustakawan Madya	IV/a	400	Rp 375.000,-
		IV/b	550	
		IV/c	700	
4	Pustakawan Utama	IV/d	850	Rp 500.000,-
		IV/e	1050	

Pustakawan tingkat ahli adalah pustakawan yang memiliki dasar pendidikan untuk pengangkatan pertama kali serendah-rendahnya Sarjana Perpustakaan, dokumentasi dan informasi (Keputusan MENPAN No.132/KEP/M.PAN/12/2002).

b. Tenaga nonpustakawan.

Tenaga nonpustakawan adalah pegawai negeri sipil yang bekerja di perpustakaan yang tidak memiliki dasar pendidikan ilmu perpustakaan dokumentasi dan informasi, mereka bertugas sebagai tenaga administrasi. Secara garis besar tugas-tugas tenaga administrasi perpustakaan sesuai dengan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No.109/D/O/1998 Bab XI, pasal 60 adalah:

1. Menyusun dan mempersiapkan rencana program kerja perpustakaan.
2. Menghimpun dan mengkaji peraturan perundang-undangan dibidang perpustakaan.
3. Mengumpulkan, mengolah dan menganalisa data ketatausahaan.
4. Melakukan urusan persuratan dan kearsipan.
5. Melakukan urusan kebersihan, keindahan dan keamanan di lingkungan perpustakaan.
6. Melakukan urusan penerimaan tamu pimpinan.
7. Melakukan rapat urusan dinas di lingkungan perpustakaan.

8. Melakukan urusan pengelolaan barang perlengkapan perpustakaan.
9. Melakukan urusan kepegawaian di lingkungan perpustakaan meliputi urusan cuti tahunan, DP3 dan kenaikan pangkat.
10. Melakukan penyimpanan dokumen dan surat yang berhubungan dengan kegiatan perpustakaan.
11. Menyusun dan mempersiapkan laporan kegiatan perpustakaan meliputi statistik jumlah koleksi, jumlah pengunjung, jumlah peminjaman setiap semester dan setiap tahun. .

Kenaikan pangkatnya nonpustakawan (tenaga administrasi) satu kali setiap 4 tahun masa kerja, tanpa menghiraukan kredit poin pekerjaan seperti halnya tenaga pustakawan. Tenaga administrasi tidak mendapat tunjangan fungsional seperti pustakawan kecuali kasubag perpustakaan yang memangku jabatan struktural, dia menerima tunjangan struktural.

Di sinilah terletak perbedaan antara tenaga pustakawan dan nonpustakawan. Tenaga nonpustakawan adalah pegawai negeri sipil yang ditugaskan diperpustakaan tetapi tidak sebagai jabatan fungsional. Dimana kenaikan pangkatnya tidak membutuhkan angka kredit seperti pustakawan melainkan apabila telah bertugas selama 4 tahun mereka langsung naik pangkat setingkat dari pangkat sebelumnya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku dalam kenaikan pangkat pegawai negeri.

B. Penelitian yang relevan

Berdasarkan kajian pustaka di atas berikut ini dikemukakan beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian penulis saat ini yaitu:

1. Afriyanti (2004) dalam penelitiannya yang berjudul Kontribusi Motivasi Kerja dan Persepsi Tentang Kepemimpinan Atasan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Kerinci. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 26%.
2. Rizalifa (2002) dalam penelitiannya yang berjudul Hubungan Insetif dan Kemampuan Kerja dengan Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Pemda Kota Padang. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang berarti antar insentif dengan motivasi kerja sebesar 30%.
3. Nasirwan (2002) dalam penelitiannya yang berjudul Kontribusi Motivasi Kerja dan Supervisi terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Yayasan Dr. Abdullah Ahmad PGAI Padang. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 25,23%

C. Kerangka Konseptual

1. Hubungan motivasi kerja terhadap kinerja.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang, baik secara sadar maupun tidak, dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi ia akan melaksanakan tugas dan bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan padanya, sebaliknya pegawai yang tidak mempunyai motivasi kerja dalam bekerja maka tugas yang menjadi tanggung jawabnya tidak dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan. Irawan dkk (1997) menjelaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja pegawai, artinya jika motivasi pegawai rendah maka kinerja pegawai itu akan menurun, sebaliknya jika motivasi kerja tinggi maka kinerja pegawai akan meningkat.

2. Hubungan insentif terhadap kinerja

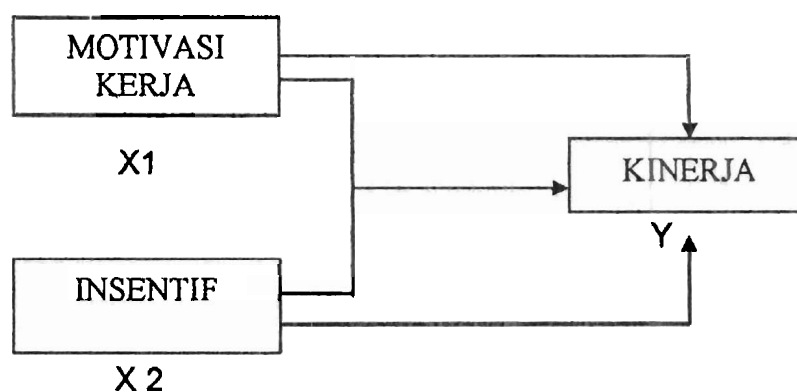
Insentif merupakan media yang disediakan oleh suatu lembaga atau unit kerja untuk memberikan ransangan dan dorongan kerja pegawai. Dimana bentuk dan cara pemberian insentif ini akan berbeda sesuai dengan prestasi atau hasil kerja. Adapun maksud pembedaan pemberian insentif ini pada dasarnya merupakan wujud perhatian yang besar kepada pegawai sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja.

3. Hubungan motivasi kerja dan insentif secara bersama-sama terhadap kinerja.

Motivasi kerja seseorang sangat erat hubungannya dengan kinerja seseorang, baik motivasi dari dalam diri sendiri (motivasi internal) maupun motivasi dari luar dirinya sendiri (motivasi eksternal). Demikian juga dengan besar kecilnya insentif yang didapatkan sebagai perangsang untuk melakukan setiap pekerjaan. Maka motivasi kerja dan insentif sangat berhubungan dengan kinerja seseorang.

Untuk memberikan kejelasan mengenai hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pustakawan dan nonpustakawan serta hubungan pemberian insentif dengan kinerja tenaga pustakawan dan nonpustakawan dapat dilihat pada bagan dibawah ini:

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

C. Hipotesis.

Berdasarkan perumusan masalah di atas dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut;

1. Tenaga pustakawan

- a. Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja tenaga pustakawan perpustakaan UNP.
- b. Terdapat hubungan yang signifikan antara insentif terhadap kinerja tenaga pustakawan d perpustakaan UNP.
- c. Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan insentif secara bersama-sama terhadap kinerja tenaga pustakawan perpustakaan UNP.

2. Tenaga nonpustakawan

- a. Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja tenaga nonpustakawan perpustakaan UNP.
- b. Terdapat hubungan yang signifikan antara insentif terhadap kinerja tenaga nonpustakawan perpustakaan UNP.
- c. Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan insentif secara bersama-sama terhadap kinerja tenaga nonpustakawan Perpustakaan UNP.

BAB III

TUJUAN DAN MANFAAT

A. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Tenaga pustakawan
 - a. Menganalisa berapa besar hubungan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga pustakawan perpustakaan UNP.
 - b. Menganalisa berapa besar hubungan insentif terhadap kinerja tenaga pustakawan perpustakaan UNP.
 - c. Menganalisa berapa besar hubungan motivasi kerja dan insentif secara bersama-sama terhadap kinerja tenaga pustakawan perpustakaan UNP.

2. Tenaga nonpustakawan
 - a. Menganalisa berapa besar hubungan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga nonpustakawan perpustakaan UNP.
 - b. Menganalisa berapa besar hubungan insentif terhadap kinerja tenaga nonpustakawan perpustakaan UNP.
 - c. Menganalisa berapa besar hubungan motivasi kerja dan insentif secara bersama-sama terhadap kinerja tenaga nonpustakawan perpustakaan UNP.

B. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap perkembangan perpustakaan Universitas Negeri Padang pada umumnya dan untuk meningkatkan kualitas kerja atau kinerja pustakawan dan nonpustakawan pada khususnya. Pustakawan sebagai tenaga fungsional diharapkan dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan profesinya. Bagi pimpinan perpustakaan adalah untuk mengetahui permasalahan-permasalahan yang terdapat di lingkungannya.

BAB IV METODOLOGI PENELITIAN

A. Wilayah penelitian dan waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di perpustakaan Universitas Negeri Padang, waktu pelaksanaan penelitian selama 6 bulan, dari awal Mei 2005 sampai dengan Oktober 2005.

B. Populasi dan sampel.

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan perpustakaan yang berjumlah 55 orang, yang terdiri dari 37 orang pustakawan dan 18 nonpustakawan (tenaga administrasi).

Sampel penelitian dilakukan secara total (*Total Sampling*). Hal ini dilakukan berhubung jumlah populasi < 100 orang (Arikunto, 1996).

C. Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif yang bersifat deskriptif, variabel yang diteliti dibedakan atas dua hal yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas yaitu motivasi kerja dan insentif sedangkan variabel terikat adalah kinerja pustakawan dan nonpustakawan. Sehubungan dengan sifat penelitian ini deskriptif, maka pembahasan penelitian ini dititik beratkan pada hubungan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan demikian arah pembahasan selanjutnya menggunakan statistik korelasional dan regresi.

C. Definisi Operasional

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang (internal motive) maupun dari luar diri seseorang (exsternal motive) untuk melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, bersemangat dan penuh rasa tanggung jawab. Adapun yang menjadi indikator variabel motivasi kerja (X1) adalah: a) kegairahan/semangat kerja. b) menyukai pekerjaan. c) keseriusan/kesungguhan dalam bekerja. d) kemauan untuk berhasil. e) penuh tanggung jawab. f) tempat/lingkungan kerja.

2. Insentif

Insentif adalah alat yang digunakan untuk memotivasi pegawai agar mereka mempunyai perhatian, etos kerja, dan semangat kerja secara profesional pada bidang kerja yang dibebankan kepada mereka. Bentuk-bentuk dari pemberian insentif adalah: insentif berupa materil dan insentif berupa non material. Adapun yang menjadi indikator dari variabel insentif (X2) adalah : a) insentif berupa materi seperti uang lelah atau lembur. b) insentif nonmaterial seperti keadaan tempat kerja, pengaturan jam kerja, mengikuti pendidikan atau diklat, perhatian dan penghargaan pimpinan, hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan.

3. Kinerja

Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang dicapai oleh tenaga pustakawan dan nonpustakawan dalam melaksanakan tugas dalam jangka waktu tertentu. Adapun yang menjadi indikator dari variabel kinerja (Y) adalah : a) membuat program kerja. b) memberikan pelayanan. c) melaksanakan tugas. d) membuat laporan. e) melakukan evaluasi.

E. Instrumen Penelitian.

Sebagai alat pengumpulan data digunakan instrumen penelitian. Penyusunan instrumen penelitian terlebih dahulu dengan cara membuat kisi-kisi variabel menjadi indikator dan selanjutnya menata aspek ukur yang akan diuraikan menjadi item-item pertanyaan dalam instrumen penelitian, hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.
Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Item
1	Motivasi Kerja (X1)	1. Kegairahan/semangat kerja 2. Menyukai pekerjaan 3. Keseriusan/kesungguhan 4. Kemauan unuk berhasil 5. Penuh tanggung jawab 6. Tempat/lingkungan kerja	1 - 22
2	Insentif (X2)	1. Insentif berupa material 2. Insentif berupa non material	1 -25
3	Kinerja (Y)	1. Membuat program kerja 2. Memberikan pelayanan 3. Melaksanakan tugas 4. Membuat laporan 5. Melakukan evaluasi	1 - 27

F. Uji Coba Instrumen

Setelah butir-butir pertanyaan selesai dikerjakan, langkah selanjutnya adalah melakukan uji coba angket yang bertujuan untuk mengetahui tingkat validitas dan realibilitas item. Proses ujicoba dilaksanakan dengan tahapan sebagai berikut: menentukan responden uji coba, pelaksanaan uji coba dan analisis uji coba instrumen. Responden uji coba instrumen diambil dari populasi sebanyak 30 orang. Pelaksananya tanggal 25-30 Juni 2005. Setelah melakukan uji coba data ditabulasikan dan dianalisis yaitu dengan mengkorelasikan antar skor butir instrumen. Untuk keperluan ini digunakan teknik korelasi *Product Momen* dan *Pearson*, kemudian dikoreksi dengan menggunakan rumus *Formula Guiford* yang sering disebut *The Corection of item Total Corelation for Spurious Overlap*. Dari hasil perhitungan dengan rumus tersebut terdapat 2 butir soal yang gugur yaitu butir soal nomor 7 dan 17 pada variabel kinerja. Dengan demikian jumlah soal 74 yang tidak gugur 72 butir.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penyusunan angket ini adalah Skala Likert, karena model ini cocok untuk mengetahui sikap dan motif seseorang terhadap suatu objek. Untuk jawaban dari pernyataan angket tersebut adalah selalu, sering, kadang-kadang, jarang, tidak pernah. Setiap butir diberi bobot dengan angka 5-4-3-2-1.

G. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara memberikan instrumen penelitian kepada setiap pustakawan dan non pustakawan, dimana sebelum memberikan instrumen itu diberi penjelasan bahwa sedapat mungkin mereka memberikan jawaban yang jujur dan benar, sesuai dengan keadaan yang terdapat dilapangan. Juga disampaikan bahwa penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas perpustakaan pada umumnya dan kualitas pustakawan dan nonpustakawan pada khususnya.

H. Teknik Analisa Data

Data penelitian dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi dan regresi. Analisa data dilakukan dengan bantuan program *SPSS 10.0 for Windows*.

Langkah-langkah yang dilakukan dalam menganalisis data ini yaitu:

1. Melakukan uji prasyarat analisis
 - a. Uji normalitas data dengan menggunakan uji *Kolmogorof-Smirnov* (uji K-S).
 - b. Uji linieritas data dengan menggunakan teknik analisis varian.
 - c. Uji independensi variabel-variabel bebas dengan menggunakan teknik korelasi.

2. Pengujian hipotesis.

- a. Untuk pengujian hipotesis pertama dan kedua menggunakan teknik korelasi dan regresi sederhana.
- b. Untuk pengujian hipotesis ketiga menggunakan teknik korelasi dan regresi ganda.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian Tenaga Pustakawan

1. Deskripsi Data

Berdasarkan hasil perhitungan sampel diperoleh 37 responden dari tenaga pustakawan untuk dianalisis. Analisis statistik dilakukan dengan bantuan program statistik *SPSS 10.0 for Window* Untuk memperoleh gambaran mengenai karakteristik distribusi skor dari sampel penelitian setiap variabel yang diteliti, dapat dilihat pada tabel dekripsi data yang terdiri dari frekuensi, histogram dari masing-masing variabel.

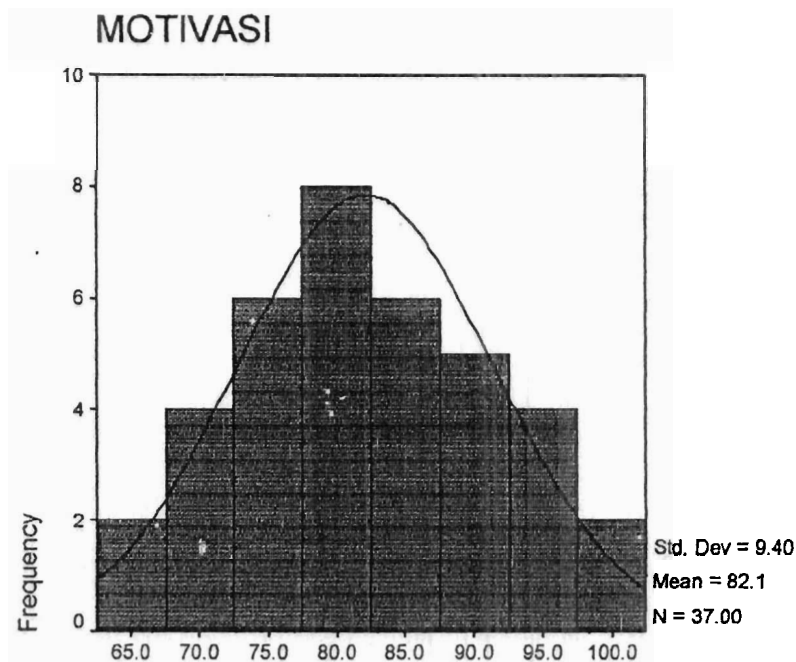
Tabel 4
Deskripsi Data Penelitian Pustakawan

		MOTIVASI	INSENTIF	KINERJA
N	Valid	37	37	37
	Missing	0	0	0
Mean		82.0811	78.1351	84.3514
Median		82.0000	78.0000	85.0000
Mode		80.00	80.00	80.00
Std. Deviation		9.3997	6.7625	7.4208
Minimum		64.00	64.00	68.00
Maximum		100.00	96.00	98.00

Pada Tabel 4 diatas dapat diketahui deskripsi data dari variabel motivasi kerja, insentif dan kinerja tenaga pustakawan sebagai berikut:

a. Variabel Motivasi Kerja(X1)

Dari hasil analisis statistik tentang variabel motivasi kerja (X1) yang terdapat pada tabel 4 di atas, dengan rentangan skor antara 64 sampai 100 diperoleh harga Mean = 82.0811; Median = 82.0000; Mode = 80.00 dan Standar Deviasi = 9.3997.

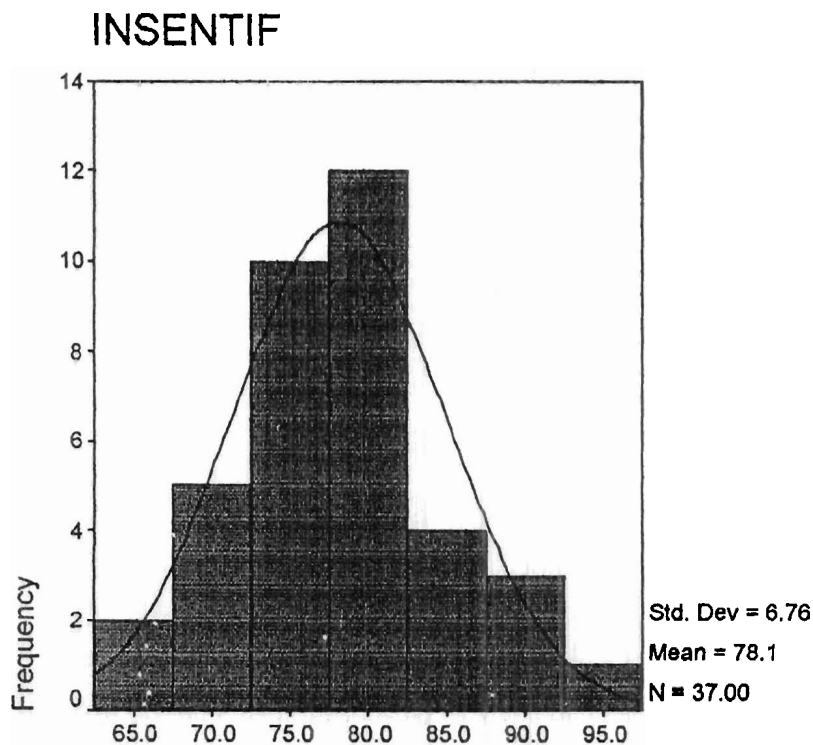


Gambar 2. Histogram Motivasi Kerja (X1)

Pada gambar 2 di atas terlihat histogram dengan kurva normal. Hal ini diperoleh dari nilai-nilai di atas, selisih harga Mean, Median dan Mode tidak melebihi dari harga 1 Standar Deviasi. Maka hal ini dapat mengindikasikan bahwa skor-skor dari data variabel motivasi kerja cenderung berdistribusi normal.

b. Variabel Insentif (X2)

Dari analisis statistik tentang variabel insentif yang terdapat pada Tabel 4 di atas, dengan rentangan skor antara 64 sampai 96i diperoleh harga Mean = 78.1351; Median = 78.0000; Mode = 80.00 dan Standar Deviasi 6.7625

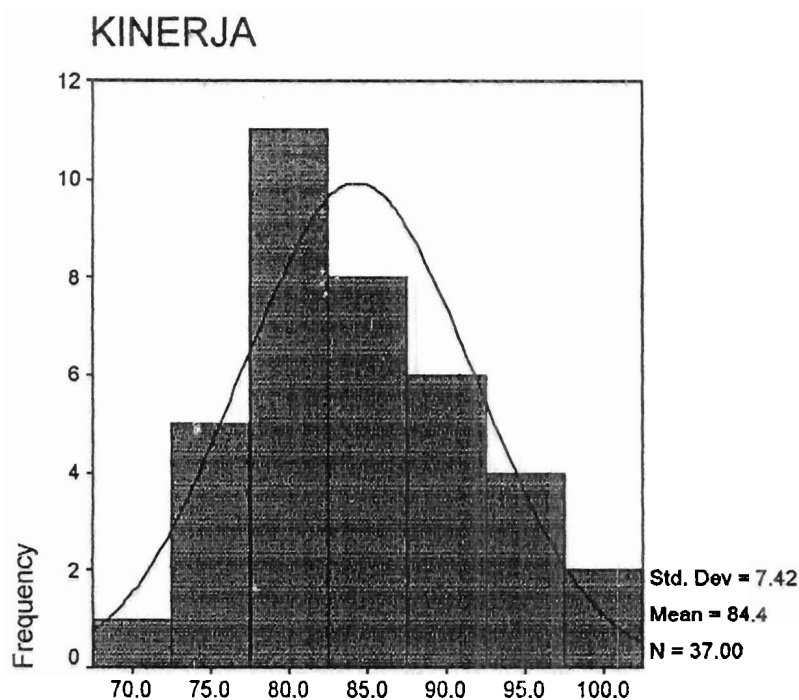


Gambar 3. Histogram Insentif (X2).

Pada gambar 3 diatas terlihat histogram dengan kurva normal. Hal ini peroleh dari nilai-nilai di atas, selisih harga Mean, Median dan Mode tidak melebihi dari harga 1 Standar Deviasi. Maka hal ini dapat mengindikasikan bahwa skor-skor dari data varabel insentif cenderung berdistribusi normal.

c. Variabel Kinerja (Y)

Dari hasil analisis statistik tentang variabel kinerja yang terdapat pada Tabel 4, dengan rentangan skor antara 68 sampai 98 diperoleh harga Mean = 84.3514; Median = 85.0000; Mode = 80.00 dan Standar Deviasi = 7.4208.



Gambar 4. Histogram Kinerja (Y)

Pada gambar 4 di atas terlihat histogram dengan kurva normal. Hal ini diperoleh dari nilai-nilai di atas, selisih harga Mean, Median dan Mode tidak melebihi dari harga 1 Standar Deviasi. Maka hal ini dapat mengindikasikan bahwa skor-skor dari data variabel kinerja cenderung berdistribusi normal.

2. Pengujian Prasyarat Analisis

Sebelum melakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan pengujian prasyarat analisis. Dalam penelitian ini pengujian prasyarat analisis yang harus dilakukan meliputi; 1) Uji Normalitas, 2) Uji Linearitas dari Uji Independensi variabel-variabel .

a. Uji Normalitas

Untuk menguji normal atau tidaknya sebaran data dari variabel-variabel perlu dilakukan uji normalitas. Uji normalitas data dianalisis dengan menggunakan uji *Kolmogorof-Smirnov* (uji *K-S*) pada taraf signifikan 5%. Uji normalitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi sampel dari rata-rata sampel mendekati normalitas (menyebar secara normal). Pengujian lengkap dari uji normalitas ketiga variabel penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5
Uji Normalitas Tenaga Pustakawan

No.	Variabel	K-S Z	2-tailed Sig	Kesimpulan
1.	Motivasi kerja	0.536	Sig. 0.936	Normal
2.	Insentif	1.065	Sig 0.206	Normal
3.	Kinerja	0.770	Sig 0.594	Normal

Hasil perhitungan yang tercantum pada Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai-nilai signifikansi untuk setiap variabel berada di atas

0,05 (5%). Hal ini berarti bahwa ketiga variabel penelitian berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel mempunyai sifat hubungan yang linear. Uji linearitas dihitung dengan menggunakan teknik analisis varian yaitu dengan membagi jumlah kuadrat tuna cocok (*Deviation from linearity*) dengan jumlah kuadrat kekeliruan (*within group*) sehingga diperoleh harga F. Untuk mencari keberartian regresi dilakukan dengan jalan membagi jumlah kuadrat linier (*Linierity*) dengan jumlah kuadrat tuna cocok (*within group*) sehingga diperoleh pula harga F. Untuk mengetahui linier atau tidaknya garis regresi dapat dilihat dari hasil signifikansi, jika harga signifikansi kecil dari 0,05 berarti garis regresinya linier (*Deviation from Linearity*). Untuk mengetahui keberartian garis regresi dilihat dari hasil signifikansi (*Linearity*), jika harga signifikansinya besar dari 0,05 dinyatakan regresi tersebut berarti.

Hasil perhitungan lengkap uji linearitas variabel terdapat pada tabel di bawah ini yang terdiri dari dua jenjang perhitungan yaitu variabel terikat kinerja (Y) dengan variabel bebas motivasi kerja (X1) dan variabel terikat kinerja (Y) dengan variabel bebas insentif (X2) sebagai berikut:

Tabel 6
Rangkuman Uji Linieritas Regresi
antara Variabel Y dengan X1 dan X2 Tenaga Pustakawan

No.	Variabel	D.F	F	Signifikansi	Kesimpulan
1.	Motivasi Kerja				
	-Kelinieran	1	131,626	0,000	Linier berarti
	-Keberartian	18	1,083	0,437	
2.	Insentif				
	-Kelinieran	1	49,115	0,000	Linier berarti
	-Keberartian	13	0,974	0,504	

Dari Tabel 6 terlihat harga F_{hitung} dari variabel motivasi kerja 131,626 dengan signifikansi 0.000. F_{hitung} dari variabel insentif 49,115 dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian variabel motivasi kerja dan variabel insentif dapat dikatakan linear, karena taraf signifikansi kecil dari 0,05. Selanjutnya signifikansi dari keberartian variabel motivasi kerja 0,437 dan signifikansi dari variabel insentif 0,504. Dengan demikian kedua variabel tersebut memiliki keberartian karena taraf signifikansinya besar dari 0,05.

c. Uji Indenden

Uji independen antarvariabel bebas bertujuan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antarvariabel bebas yang dijadikan sebagai prediktor, yang berfungsi sebagai prasyarat untuk penggunaan teknik analisa korelasi yang akan dilakukan.

Hasil perhitungan dari hasil uji antarvariabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 7
Matrik Ringkasan Uji Independensi Antar Variabel

No.	Variabel	X1	X2
1.	X1	1,000	0,718
2.	X2	0.718	1.000

Dari Tabel 7 ditemukan bahwa antara variabel bebas motivasi kerja dan insentif terdapat hubungan yang kuat dengan angka 0,718 dengan demikian prasyarat penggunaan analisis korelasi terpenuhi.

3. Pengujian Hipotesis Tenaga Pustakawan

- a. Hipotesis pertama menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja (H_a). Setelah menggunakan teknik korelasi dan regresi sederhana dapat diketahui kedekatan hubungan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja tenaga pustakawan. Hasil analisis korelasi dan regresi tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 8
 Hasil Analisis Korelasi Regresi Sederhana Motivasi Kerja
 Terhadap Kinerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	.885 ^a	.783	.777	3.5062	.783	126.259	1	35	.000

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

Pada Tabel 8 dapat diketahui koefisien korelasi sebesar 0.885; koefisien determinasi 0.783 dengan signifikansi 0.000. Untuk menguji hipotesis yang diajukan dengan melihat angka signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti H_a diterima, dengan keputusan bila signifikansi $< 0,05$ H_a diterima H_o ditolak, bila signifikansi $> 0,05$ H_o diterima H_a ditolak (Usman,1995). Hal ini menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja tenaga pustakawan.

Untuk melihat seberapa besar hubungan motivasi kerja terhadap kinerja dapat dihitung dengan mengetahui Koefisien determinasi yaitu 0,783 hal ini menggambarkan bahwa hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja pustakawan sebesar 78,3%, sisanya 21,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Dari hasil analisis di atas dapat diambil kesimpulan bahwa antara motivasi kerja mempunyai hubungan yang sangat signifikan terhadap kinerja tenaga pustakawan.

- b. Hipotesis kedua menyatakan bahwa terdapat hubungan antara insentif terhadap kinerja (H_a). Setelah menggunakan teknik korelasi dan regresi sederhana dapat diketahui kedekatan hubungan insentif dengan kinerja. Hasil analisis dari korelasi dan regresi tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 9
Hasil Analisis Korelasi Regresi Sederhana Insentif
Terhadap Kinerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.766 ^a	.586	.574	4.8410	.586	49.592	1	35	.000

a. Predictors: (Constant), INSENTIF

Pada Tabel 9 dapat diketahui koefisien korelasi insentif sebesar 0.766; koefisien determinasi 0.586 dengan signifikansi 0.000. Untuk menguji hipotesis yang diajukan dengan melihat angka signifikansi $0.000 < 0,05$ berarti H_a diterima, dengan keputusan bila signifikansi $< 0,05$ H_a diterima H_0 ditolak, bila signifikansi $> 0,05$ H_0 diterima H_a ditolak (Usman,1995). Hal ini menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara insentif dengan kinerja pustakawan.

Untuk melihat seberapa besar hubungan insentif terhadap kinerja pustakawan adalah dengan melihat besarnya koefisien determinasi yaitu 0,586. Hal ini menggambarkan bahwa hubungan antara insentif terhadap kinerja pustakawan sebesar 58,6%,

sisanya 41,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Dari hasil analisis di atas dapat diambil kesimpulan insentif mempunyai hubungan yang sangat signifikan terhadap kinerja pustakawan.

- c. Hipotesis ketiga menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dan insentif secara bersama-sama terhadap kinerja pustakawan (H_a). Setelah menggunakan teknik korelasi dan regresi ganda dapat diketahui kedekatan hubungan antara motivasi kerja dan insentif secara bersama-sama terhadap kinerja pustakawan. Hasil analisis dari korelasi dan regresi ganda tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 10

Analisis Korelasi dan Regresi Ganda Motivasi Kerja dan Insentif Secara Bersama-sama terhadap Kinerja Pustakawan.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.904 ^a	.818	.807	3.2581	.818	76.374	2	34	.000

a. Predictors: (Constant), INSENTIF, MOTIVASI

Pada Tabel 10 dapat diketahui koefisien korelasi motivasi kerja dan insentif sebesar 0,904; koefisien determinasi 0,818 dengan signifikansi 0,000. Untuk menguji hipotesis yang diajukan dengan melihat angka signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti H_a diterima, dengan keputusan bila signifikansi $< 0,05$ H_a diterima H_o ditolak, bila signifikansi $> 0,05$ H_o diterima H_a ditolak (Usman, 1995). Hal ini

menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja pustakawan dan insentif secara bersama-sama terhadap kinerja.

Untuk melihat seberapa besar hubungan antara motivasi kerja dan insentif secara bersama-sama terhadap kinerja adalah dengan menghitung koefisien determinasi sebesar 0.818. Hal ini menggambarkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dan insentif secara bersama-sama terhadap kinerja sebesar 81,8%, sisanya 18,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Dari hasil analisis di atas dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja dan insentif secara bersama-sama mempunyai hubungan yang sangat signifikan terhadap kinerja pustakawan.

B. Hasil Penelitian tenaga nonpustakawan

1. Deskripsi Data

Berdasarkan hasil perhitungan sampel diperoleh 18 responden dari tenaga pustakawan untuk dianalisis. Analisis statistik dilakukan dengan bantuan program statistik SPSS Versi 10.00. Untuk memperoleh gambaran mengenai karakteristik distribusi skor dari sampel penelitian setiap variabel yang diteliti, dapat dilihat pada tabel deskripsi data dan, histogram dari masing-masing variabel.

Tabel 11
Deskripsi Data Penelitian Nonpustakawan

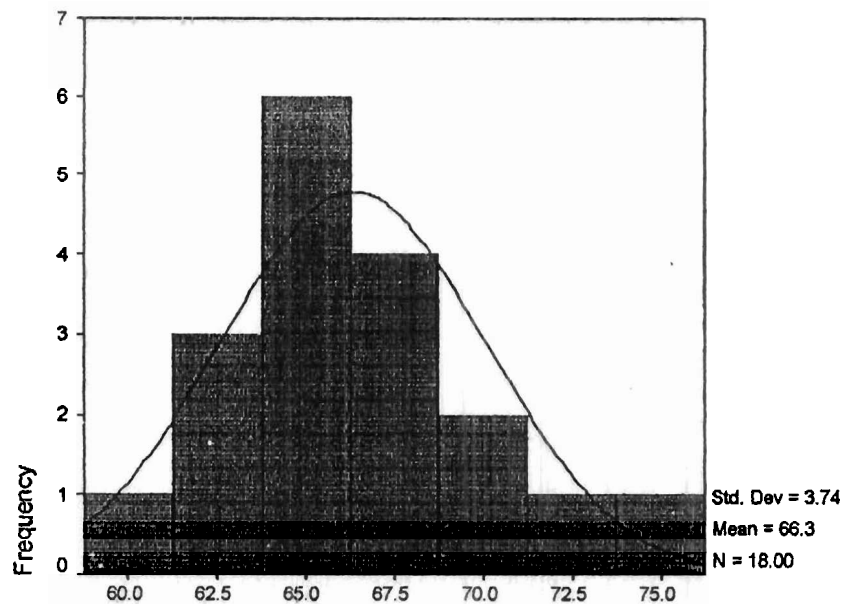
Statistics

		Motivasi	Insentif	Kinerja
N	Valid	18	18	18
	Missing	0	0	0
Mean		66.3333	66.8889	57.7778
Median		65.5000	66.5000	58.0000
Mode		65.00	65.00	60.00
Std. Deviation		3.7417	3.4281	3.2277
Minimum		60.00	62.00	52.00
Maximum		75.00	74.00	63.00

Pada Tabel 11 di atas dapat diketahui deskripsi data dari variabel motivasi kerja, insentif dan kinerja tenaga nonpustakawan sebagai berikut:

a. Variabel Motivasi Kerja (X1)

Dari hasil analisis statistik tentang variabel motivasi kerja non pustakawan (X1) yang terdapat pada tabel 11 di atas, dengan rentangan skor antara 60 sampai 75 diperoleh harga Mean = 66.3333 ; Median = 65.5000; Mode = 65.00 dan Standar Deviasi = 3.7417.

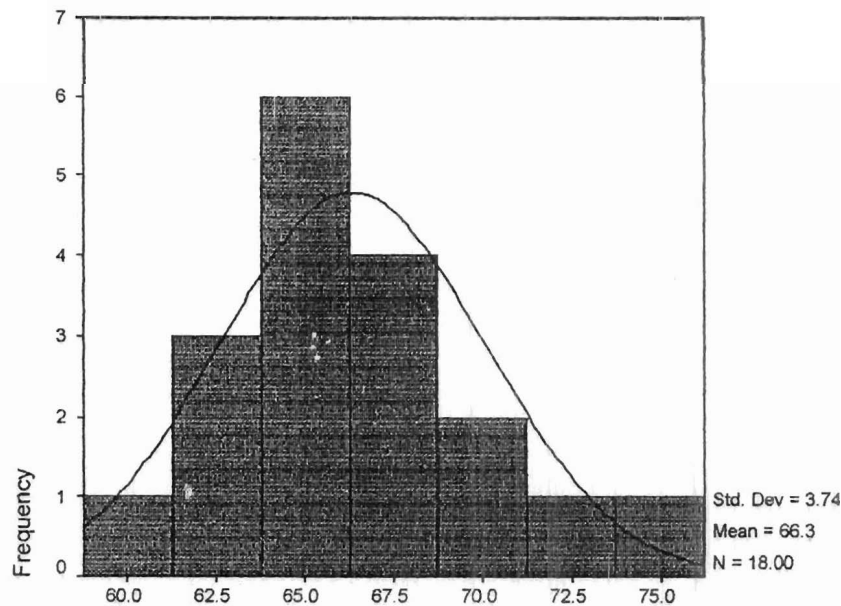


Gambar 5. Histogram Motivasi Kerja (X1)

Pada gambar 5 di atas terlihat histogram dengan kurva normal. Hal ini diperoleh dari nilai-nilai di atas, selisih harga Mean, Median dan Mode tidak melebihi dari harga 1 Standar Deviasi. Maka hal ini dapat mengindikasikan bahwa skor-skor dari data variabel motivasi kerja cenderung berdistribusi normal.

b. Variabel Insentif (X2)

Dari analisis statistik tentang variabel insentif yang terdapat pada tabel 6 di atas dengan rentangan skor antara 62 sampai 74 diperoleh harga Mean = 66.8889; Median = 66.5000; Mode = 65.00 dan Standar Deviasi 3.4281.

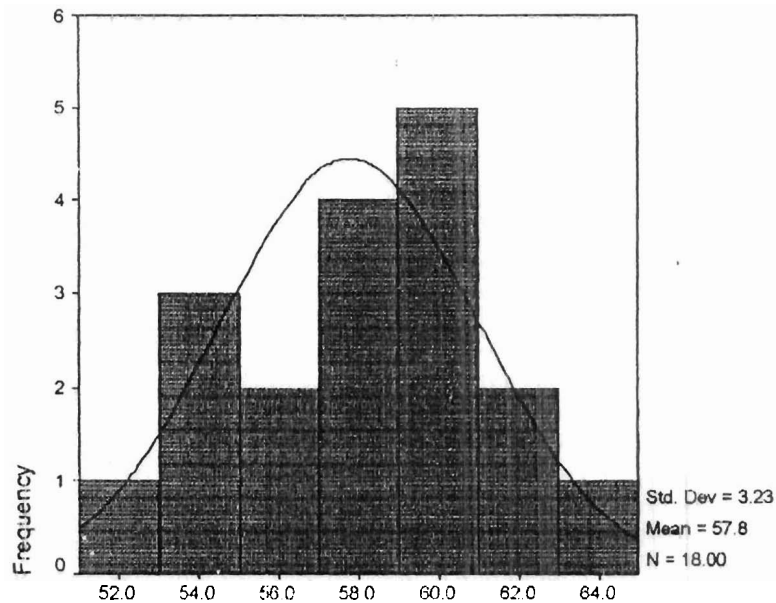


Gambar 6. Histogram Insentif (X2).

Pada gambar 6 diatas terlihat histogram dengan kurva normal. Hal ini diperoleh dari nilai-nilai di atas, selisih harga Mean, Median dan Mode tidak melebihi dari harga 1 Standar Deviasi. Maka hal ini dapat mengindikasikan bahwa skor-skor dari data variabel insentif cenderung berdistribusi normal.

c. Variabel Kinerja (Y)

Dari hasil analisis statistik tentang variabel kinerja yang terdapat pada tabel 6, dengan rentangan skor antara 52 sampai 63. diperoleh harga Mean = 57,7778; Median = 58,0000; Mode = 60.000 dan Standar Deviasi = 3,2277.



Gambar 7. Histogram Kinerja (Y)

Pada gambar 7 diatas terlihat histogram dengan kurva normal. Hal ini peroleh dari nilai-nilai di atas, selisih harga Mean, Median dan Mode tidak melebihi dari harga 1 Standar Deviasi. Maka hal ini dapat mengindikasikan bahwa skor-skor dari data variabel insentif cenderung berdistribusi normal.

2. Pengujian Prasyarat Analisis

Sebelum melakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu harus melakukan pengujian prasyarat analisis. Dalam penelitian ini pengujian prasyarat analisis yang harus dilakukan meliputi; 1) Uji Normalitas, 2) Uji Lineritas dari variabel-variabel .

a. Uji Normalitas

Untuk menguji normal atau tidaknya sebaran data dari variabel-variabel perlu dilakukan uji normalitas. Uji normalitas data dianalisis dengan menggunakan uji *Kolmogorof-Smirnov* (uji K-S) pada taraf signifikan 5%. Uji normalitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi sampel dari rata-rata sampel mendekati normalitas (menyebar secara normal). Pengujian lengkap dari uji normalitas ketiga variabel penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 12
Uji Normalitas Data Tenaga Nonpustakawan

No.	Variabel	K-S Z	Sig 2-tailed	Kesimpulan
1.	Motivasi kerja	0.591	0,876	Normal
2.	Insentif	0,652	0.789	Normal
3.	Kinerja	0,608	0,853	Normal

Hasil perhitungan yang tercantum pada tabel 12 menunjukkan bahwa nilai-nilai signifikansi untuk setiap variabel berada di atas 0,05 (5%). Ini berarti bahwa ketiga variabel penelitian berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel mempunyai sifat hubungan yang linier. Uji linieritas dihitung dengan menggunakan teknik analisis varian yaitu dengan membagi

jumlah kuadrat tuna cocok (*Deviation from linearity*) dengan jumlah kuadrat kekeliruan (*within group*) sehingga diperoleh harga F. Untuk mencari keberartian regresi dilakukan dengan jalan membagi jumlah kuadrat linier (*Linierity*) dengan jumlah kuadrat tuna cocok (*within group*) sehingga diperoleh pula harga F. Untuk mengetahui linier atau tidaknya garis regresi dapat dilihat dari hasil signifikansi, jika harga signifikansi $>0,05$ berarti garis regresinya linier (*Deviation from Linearity*). Untuk mengetahui keberartian garis regresi dilihat dari hasil signifikansi (*Linearity*), jika harga signifikansinya $< 0,05$ dinyatakan regresi tersebut berarti.

Hasil perhitungan uji linieritas variabel terdapat pada tabel di bawah ini terdiri dari dua jenjang perhitungan yaitu variabel terikat (Y) dengan variabel bebas (X1) dan variabel terikat (Y) dengan variabel bebas (X2).

Tabel 13
Uji Linieritas Regresi antara Variabel Y dengan X1 dan X2

No.	Variabel	D.F	F	Signifikansi	Kesimpulan
1.	Motivasi Kerja				tidak liner berarti
	-Kelinieran	1	2.706	0,144	
	-Keberartian	9	1,041	0,490	
2.	Insentif				tidak liner berarti
	-Kelinieran	1	2,654	0,142	
	-Keberartian	8	0,961	0,522	

Dari Tabel 13 terlihat harga F_{hitung} dari variabel motivasi kerja 2,704 dengan signifikansi 0.144. F_{hitung} dari variabel insentif 2,654 dengan signifikansi 0,142. Dengan demikian variabel motivasi kerja dan variabel insentif tidak dapat dikatakan linear, karena taraf signifikansi besar dari 0,05. Selanjutnya F_{hitung} dari keberartian motivasi kerja 1,041 dengan signifikansi 0,490 dan F_{hitung} keberartian insentif 0,961 dengan signifikansi 0,522. Dengan demikian kedua variabel tersebut memiliki keberartian karena taraf signifikansinya besar dari 0,05.

c. Uji Indenden

Uji independen antarvariabel bebas bertujuan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antarvariabel bebas yang dijadikan sebagai prediktor, yang berfungsi sebagai prasyarat untuk penggunaan teknik analisa korelasi yang akan dilakukan.

Tabel 14
Matrik Ringkasan Uji Independensi Antarvariabel

No.	Variabel	X1	X2
1.	X1	1,000	0,966
2.	X2	0,966	1,000

Dari Tabel 14 hasil analisis menunjukkan bahwa korelasi antara variabel bebas motivasi kerja dan insentif 0.966, berarti kedua variabel mempunyai hubungan yang kuat. Dengan demikian prasyarat penggunaan analisis korelasi terpenuhi.

3. Pengujian Hipotesis Tenaga Nonpustakawan

- a. Hipotesis pertama menyatakan bahwa terdapat hubungan motivasi kerja terhadap kinerja (H_a). Setelah menggunakan teknik korelasi dan regresi sederhana diketahui kedekatan hubungan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja tenaga pustakawan. Hasil analisis dari korelasi tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 15
Analisis Korelasi dan Regresi Sederhana Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	.377 ^a	.142	.088	3.0820	.142	2.645	1	16	.123

a. Predictors: (Constant), VAR00001

Pada Tabel 15 dapat diketahui koefisien korelasi sebesar 0,377 ; koefisien determinasi 0,142 dengan signifikansi 0,123. Untuk menguji hipotesis yang diajukan dengan melihat angka signifikansi $0,123 > 0,05$ berarti H_a ditolak. dengan keputusan bila signifikansi $< 0,05$ H_a diterima H_0 ditolak, bila signifikansi $> 0,05$ H_0 diterima H_a ditolak (Usman, 1995). Hal ini menyatakan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja tenaga nonpustakawan.

Untuk melihat seberapa besar hubungan motivasi kerja terhadap kinerja dapat dihitung dengan mengetahui Koefisien

determinasi yaitu 0,142 hal ini menggambarkan bahwa hubungan motivasi kerja sebesar 14,2%. Artinya motivasi kerja hanya memberikan sumbangan terhadap kinerja pustakawan sebesar 14,2% sisanya 84,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Dari hasil analisis di atas dapat diambil kesimpulan bahwa hubungan motivasi kerja tenaga nonpustakwan dengan kinerja sangat rendah.

- b. Hipotesis kedua menyatakan bahwa terdapat hubungan insentif terhadap kinerja (H_a). Setelah menggunakan teknik korelasi dan regresi sederhana dapat diketahui kedekatan hubungan antara insentif dengan kinerja. Hasil analisis dari korelasi tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 16
Analisis Korelasi dan Regresi Sederhana Insentif
terhadap Kinerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	.380 ^a	.145	.091	3.0769	.145	2.707	1	16	.119

a. Predictors: (Constant), VAR00002

Pada Tabel 16 dapat diketahui koefisien korelasi insentif sebesar 0,380 ; koefisien determinasi 0,145 dengan signifikansi 0.119. Untuk menguji hipotesis yang diajukan dengan melihat angka signifikansi $0,119 > 0,05$ berarti H_a ditolak. dengan keputusan bila signifikansi $< 0,05$ H_a diterima H_o ditolak, bila signifikansi $> 0,05$ H_o diterima H_a ditolak (Usman, 1995). Hal ini

menyatakan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara insentif dengan kinerja tenaga nonpustakawan

Untuk melihat seberapa besar hubungan insentif terhadap kinerja adalah dengan menghitung koefisien determinasi 0,145. Hal ini menggambarkan bahwa hubungan insentif dengan kinerja 14,5%. sisanya 84,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Dari hasil analisis di atas dapat diambil kesimpulan bahwa hubungan antara insentif dengan kinerja tenaga nonpustakawan sangat rendah.

- c. Hipotesis ketiga menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dan insentif secara bersama-sama terhadap kinerja nonpustakawan (H_a). Setelah menggunakan teknik korelasi dan regresi ganda dapat diketahui kedekatan hubungan antara motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja nonpustakawan. Hasil analisis dari korelasi tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 17

Analisis Korelasi dan Regresi Ganda Motivasi Kerja dan Insentif Secara Bersama-sama terhadap Kinerja Nonpustakawan.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.382 ^a	.146	.032	3.1755	.146	1.282	2	15	.306

a. Predictors: (Constant), VAR00002, VAR00001

Pada Tabel 17 dapat diketahui koefisien korelasi motivasi kerja dan insentif sebesar 0,382; koefisien determinasi 0,146 dengan signifikansi 0,306. Untuk menguji hipotesis yang diajukan dengan melihat angka signifikansi $0,306 > 0,05$ berarti H_a ditolak, dengan keputusan bila signifikansi $< 0,05$ H_a diterima H_0 ditolak, bila signifikansi $> 0,05$ H_0 diterima H_a ditolak (Usman, 1995).

Hal ini menyatakan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan insentif secara bersama-sama terhadap kinerja tenaga nonpustakawan.

Untuk melihat seberapa besar hubungan antara motivasi kerja dan insentif secara bersama-sama terhadap kinerja adalah dengan menghitung koefisien determinasi sebesar 0,146. Hal ini menggambarkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dan insentif secara bersama-sama terhadap kinerja sebesar 14,6%, sisanya 84,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Dari hasil analisis di atas dapat diambil kesimpulan bahwa hubungan antara motivasi kerja dan insentif secara bersama-sama terhadap kinerja tenaga nonpustakawan sangat rendah.

B. Pembahasan

Masalah utama yang dibahas dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan insentif sebagai variabel prediktor dan kinerja tenaga pustakawan dan tenaga nonpustakawan sebagai variabel respon. Penelitian dilakukan terhadap tenaga pustakawan dan

tenaga nonpustakawan perpustakaan Universitas Negeri Padang. Dimana dalam pembahasan penelitian ini peneliti melakukan dua tahap pembahasan. Pertama pembahasan data motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja tenaga pustakawan. Kedua pembahasan data motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja tenaga nonpustakawan.

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini didapatkan temuan-temuan sebagai berikut:

1. Pembahasan Hasil Penelitian Tenaga Pustakawan.

Setelah menghitung korelasi motivasi kerja terhadap kinerja pustakawan terdapat koefisien determinasi sebesar 0,783 dengan demikian dapat ditemukan besar hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja 78,3%. Sedangkan hubungan antara insentif terhadap kinerja koefisien determinasi sebesar 0,586 dengan demikian besar hubungan antara insentif terhadap kinerja sebesar 58,6%. Selanjutnya hubungan antara motivasi kerja dan insentif secara bersama-sama terhadap kinerja, koefisien determinasi sebesar 0,818 dengan demikian dapat ditemukan besar hubungan 81,8%. Hal ini terdapat dari jawaban kuesioner dari pustakawan, mereka menyatakan merasa puas dengan insentif yang mereka terima seperti adanya tunjangan fungsional dan insentif lainnya bila bekerja diluar jam dinas. Hal ini membuat mereka memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja sehingga kinerjanya pun terlihat

baik. Dengan demikian dari hasil analisis data tenaga pustakawan di atas ditemukan bahwa motivasi kerja dan insentif sangat berhubungan secara signifikan terhadap kinerjanya.

2. Pembahasan Hasil Penelitian Tenaga Nonpustakawan

Setelah menghitung korelasi antara motivasi kerja terhadap kinerja tenaga nonpustakawan terdapat koefisien determinasi sebesar 0,142 dengan demikian dapat ditemukan besar hubungan motivasi kerja terhadap kinerja 14,2%. Sedangkan hubungan antara insentif terhadap kinerja, koefisien determinasi sebesar 0,145 dengan demikian besar hubungan insentif terhadap kinerja sebesar 14,5%. Selanjutnya hubungan antara motivasi dan insentif secara bersama-sama terhadap kinerja, koefisien determinasi sebesar 0,146 dengan demikian dapat ditemukan besar kontribusi 14,6%. Hal ini terdapat pada jawaban kuesioner dari tenaga nonpustakawan, mereka menyatakan tidak menerima insentif kecuali hanya bila bekerja diluar jam dinas. Hal ini membuat mereka tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja sehingga kinerjanya pun terlihat rendah. Dengan demikian dari hasil analisis data tenaga nonpustakawan di atas ditemukan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan insentif secara bersama-sama terhadap kinerjanya.

Rangkuman analisis data tenaga pustakawan dan nonpustakawan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 18
Hasil Pengujian Hipotesis Tenaga Pustakawan

Hipotesis	Koefisien korelasi	Koefisien Determinasi	Hubungan	Sig	Keterangan
a. Hubungan motivasi kerja terhadap kinerja	0,885	0,783	78,3%	0.000	Signifikan
b. Hubungan insentif terhadap kinerja	0,766	0,586	58,6%	0.000	Signifikan
c. Hubungan motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja	0,904	0,818	81,8%	0.000	Signifikan

Tabel 19
Hasil Pengujian Hipotesis Tenaga Nonpustakawan

Hipotesis	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	Hubungan	Sig	Keterangan
a. Hubungan motivasi kerja terhadap kinerja	0,377	0,142	14,2%	0,123	tidak signifikan
b. Hubungan insentif terhadap kinerja	0,380	0,145	14,5%	0,119	tidak signifikan
c. Hubungan motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja	0,382	0,146	14,6%	0,306	tidak signifikan

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Tenaga pustakawan

- a. Terdapat hubungan yang sangat signifikan antara motivasi kerja dan kinerja tenaga pustakawan sebesar 78,3% dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$).
- b. Terdapat hubungan yang sangat signifikan antara insentif terhadap kinerja tenaga pustakawan sebesar 58,6% dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$).
- c. Terdapat hubungan yang sangat signifikan antara motivasi kerja dan insentif secara bersama-sama terhadap kinerja tenaga pustakawan sebesar 81,8% dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$)

2. Tenaga nonpustakawan

- a. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja tenaga nonpustakawan, karena nilai hubungan hanya sebesar 14,2% dengan signifikansi 0,123 ($> 0,05$)
- b. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara insentif terhadap kinerja tenaga nonpustakawan, karena nilai hubungan hanya sebesar 14,5% dengan signifikansi 0,119 ($> 0,05$).

- c. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan insentif secara bersama-sama terhadap kinerja tenaga nonpustakawan, karena nilai hubungan hanya sebesar 14,6% dengan signifikansi 0,306 ($>0,05$).

Dalam hal ini dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi dan insentif sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja. Bila insentif yang diterima besar maka motivasi kerja akan tinggi dan kinerja akan lebih meningkat, sebaliknya bila insentif yang diterima kecil motivasi kerja akan rendah dan kinerja akan menurun.

B. SARAN

Mengacu pada hasil penelitian ini, maka peneliti mengemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Pimpinan lembaga : dapat kiranya memperhatikan karyawan yang bekerja sebagai tenaga laboran, workshop (teknisi) dan tenaga non pustakawan agar diberikan insentif setiap bulan.
2. Pimpinan perpustakaan : sehubungan pada saat ini belum dapat memberikan insentif berupa material, pimpinan perpustakaan hendaknya dapat kiranya memberikan insentif berupa nonmaterial sehingga mereka termotivasi juga untuk bekerja lebih giat dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari.
3. Pustakawan: sebagai tenaga fungsional diharapkan dapat melaksanakan tugas sesuai dengan profesinya dan berusaha untuk lebih meningkatkan kinerja pada hari-hari selanjutnya.

4. Nonpustakawan: bekerjalah dengan ikhlas meskipun tidak mendapat tunjangan atau insentif, niscaya Tuhan akan memberikan tunjangan atau insentif yang lebih besar berupa pahala di akhirat nanti.
5. Bagi peneliti selanjutnya dapat kiranya sebagai bahan rujukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, Arifin (1971). *Ensiklopedia Ekonomi Keuangan dan Perdagangan*, Jakarta: Gunung Agung.
- Amstrong, Michael (1990). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Alih bahasa Syoyan Cikmat dan Haryono). Jakarta: Alex Media Komputindo.
- Anoraga, Panji dan Sri Suyati (1995). *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: Pustaka Jaja.
- Anoraga, Panji dan Sri Suyati (1992). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bafadal, Ibrahim (1992). *Supervisi Pengajaran, Teori dan Aplikasinya dalam Membina Profesional Guru*. Jakarata: Bumi Aksara.
- Depdikbud (2003). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta : Balai Pustaka.
- Heidjrahman (1990). *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFE.
- Lembaga Penelitian UNP (2003). *Panduan penelitian Universitas Negeri Padang*.
- Maizuar (2000). *Visi dan Misi Perpustakaan*, Padang : UNP
- Manulang (1967). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moenir. AS (1992). *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: Mas Agung

- Perpustakaan Nasional (1998). *Jabatan fungsional dan Angka Kredit*, Jakarta: Perpunas
- Perpustakaan Nasional (2003). *Jabatan fungsional dan Angka Kredit*, Jakarta: Perpunas.
- Robert, W (1999). *Psychology of Creativity*. England:Gower
- Ruky, Achmad (2002). *Sistem Manajemen Kinerja (Panduan Praktis untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima)*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sarwono (1991). *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen* Jakarta: Galia
- Sarwoto (1991). *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Galia
- Sugianto (2001). *Statistik Untuk Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS 10.0 For Window*, Bandung: Alfabeta.
- Soejadi (1987). *Analisis Manajemen Moderen*.Jkarata:Gunung Agung.
- Saydam dan Gouzali(1996) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Jambatan
- Semiawan, Coni (1996). *Peranan dan Tantangan BK dalam Menyiapkan SDM untuk Pembangunan Nasional*. Makalah. Surabaya
- Timpe. A .Dale (1993). *Kinerja*,Jakarta:Gramedia
- Tuckman, B.W (1975). *Measuring Educational Outcomes*.Jakarta: Galia.
- Winardi (2001). *Motivasi dan Pemotivasiandalam Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Zainun, Buchari (1994). *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Pustaka.

PERSONALIA PENELITIAN

1. Ketua peneliti

- a. Nama lengkap dan gelar : Dra Nelwati, M.Pd
- b. Golongan Pangkat dan NIP : IV a / 130818448
- c. Jabatan fungsional : Pustakawan
- d. Unit kerja : Perpustakaan UNP
- e. Perguruan Tinggi : UNP
- f. Bidang keahlian : Ilmu perpustakaan
- g. Waktu untuk penelitian : 6 bulan

2. Anggota peneliti

- a. Nama lengkap dan gelar : Dra Sustimar
- b. Golongan Pangkat dan NIP : IV a / 131598267
- c. Jabatan fungsional : Pustakawan
- d. Unit kerja : Perpustakaan UNP
- e. Perguruan Tinggi : UNP
- f. Bidang keahlian : Ilmu perpustakaan
- g. Waktu untuk penelitian : 6 bulan

LAMPIRAN

MILIK PERPUSTAKAAN
UNIV. NEGERI PADANG

ANGKET UJI COBA PENELITIAN

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA TENAGA PUSTAKAWAN DAN NON PUSTAKAWAN PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS NEGERI PADANG

Oleh
Nelwati dan Sustimar

A. KINERJA

No	PERNYATAAN	SL	SR	KD	JR	TP
1	Sebelum memulai pekerjaan saya terlebih dahulu membuat rencana kerja.	SL	SR	KD	JR	TP
2	Sebelum membuat program kerja saya terlebih dahulu mencari informasi baru untuk pengembangan dimasa yang akan datang.	SL	SR	KD	JR	TP
3	Saya menyusun rencana kebutuhan yang diperlukan agar program dapat berjalan dengan lancar.	SL	SR	KD	JR	TP
4	Saya meminta saran atasan tentang rencana kerja yang saya buat.	SL	SR	KD	JR	TP
5	Saya berusaha mengembangkan kreatifitas dalam menemukan teknik kerja yang lebih efektif dan efisien.	SL	SR	KD	JR	TP
6	Saya berusaha melakukan pekerjaan sehingga lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan.	SL	SR	KD	JR	TP
7	Apabila terdapat kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan saya berusaha untuk mengatasinya sendiri	SL	SR	KD	JR	TP
8	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya sebaik mungkin.	SL	SR	KD	JR	TP
9	Bila ada tugas tambahan dari atasan saya akan mengerjakan dengan sebaik-baiknya.	SL	SR	KD	JR	TP
10	Saya belum berhenti bekerja sebelum pekerjaan saya selesai.	SL	SR	KD	JR	TP
11	Saya senang bekerja keras untuk mencapai prestasi yang tinggi.	SL	SR	KD	JR	TP
12	Saya menolak melaksanakan tugas yang bukan menjadi tugas saya.	SL	SR	KD	JR	TP
13	Saya berusaha mencari dan memenuhi sarana pendukung untuk memudahkan pelaksanaan tugas.	SL	SR	KD	JR	TP
14	Saya berusaha membuat prioritas kerja dalam melakukan pekerjaan.	SL	SR	KD	JR	TP
15	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan program yang telah disusun.	SL	SR	KD	JR	TP
16	Saya berusaha membantu orang yang	SL	SR	KD	JR	TP

	memerlukan jasa saya.					
17	Saya berusaha menyampaikan informasi sebaik-baiknya pada orang yang memerlukan.	SL	SR	KD	JR	TP
18	Saya bersikap ramah pada setiap orang yang meminta jasa pelayanan dari saya.	SL	SR	KD	JR	TP
19	Saya berusaha menggunakan sarana yang ada secara efisien dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai hasil yang optimal.	SL	SR	KD	JR	TP
20	Saya melaporkan kesulitan-kesulitan dalam pekerjaan yang saya alami untuk mendapat jalan keluarnya.	SL	SR	KD	JR	TP
21	Dalam bekerja, motto hidup saya adalah tidak ada permasalahan yang tidak dapat diselesaikan.	SL	SR	KD	JR	TP
22	Saya mengevaluasi dan mengecek ulang pekerjaan saya agar terhindar dari kesalahan kerja sebelum diserahkan pada atasan.	SL	SR	KD	JR	TP
23	Saya membuat laporan harian tentang pekerjaan yang telah selesai dilakukan.	SL	SR	KD	JR	TP
24	Saya membuat laporan kerja secara tertulis setiap bulan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.	SL	SR	KD	JR	TP
25	Saya membuat rekapitulasi kerja setelah berjalan satu tahun.	SL	SR	KD	JR	TP
26	Setiap pekerjaan yang saya lakukan adalah bahan untuk naik pangkat /golongan.	SL	SR	KD	JR	TP
27	Saya bekerja keras supaya tugas yang saya kerjakan berhasil sesuai dengan keinginan pimpinan.	SL	SR	KD	JR	TP

B.MOTIVASI KERJA.

NO	PERNYATAAN	SL	SR	KD	JR	TP
1	Ruang kerja saya sudah tertata baik, sehingga mendatangkan kegairahan dalam bekerja.	SL	SR	KD	JR	TP
2	Saya menekuni setiap pekerjaan yang diberikan kepada saya.	SL	SR	KD	JR	TP
3	Pimpinan selalu dapat memperhatikan keinginan bawahan.	SL	SR	KD	JR	TP
4	Antara pimpinan saya dengan staf atau bawahannya terjalin hubungan kerja yang akrab dan harmonis.	SL	SR	KD	JR	TP
5	Saya membantu atasan menyelesaikan pekerjaan dengan penuh semangat.	SL	SR	KD	JR	TP
6.	Tugas menantang yang diberikan pimpinan kepada saya sangat mendorong semangat	SL	SR	KD	JR	TP

	kerja saya.					
7.	Saya tetap bersemangat bekerja walaupun sarana pendukung sangat kurang.	SL	SR	KD	JR	TP
8.	Bila terdapat kesalahan dalam bekerja saya segera memperbaikinya.	SL	SR	KD	JR	TP
9.	Saya baru melaksanakan tugas bila disuruh atasan	SL	SR	KD	JR	TP
10.	Adanya toleransi dan tolong menolong diantara sesama rekan sekerja.	SL	SR	KD	JR	TP
11.	Hubungan sesama teman kerja sudah terjalin dengan baik dalam lingkungan instansi saya.	SL	SR	KD	JR	TP
12.	Saya suka berdiskusi dengan teman untuk mengatasi kesulitan saya dalam bekerja.	SL	SR	KD	JR	TP
13.	Setiap pekerjaan yang diberikan saya kerjakan dengan senang hati tanpa melihat berapa imbalan yang akan diterima.	SL	SR	KD	JR	TP
14.	Saya tidak menyukai cara-cara baru dalam pelaksanaan pekerjaan.	SL	SR	KD	JR	TP
15.	Saya tidak menyukai pekerjaan saya yang menghendaki pemikiran yang banyak.	SL	SR	KD	JR	TP
16.	Saya tidak bersemangat mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan pendidikan saya.	SL	SR	KD	JR	TP
17.	Saya tidak suka apabila ada tugas tambahan dari atasan.	SL	SR	KD	JR	TP
18.	Saya merasa cemas apabila tugas yang menjadi tanggung jawab saya tidak dapat dikerjakan tepat waktu.	SL	SR	KD	JR	TP
19.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan walaupun harus menunda kepentingan pribadi.	SL	SR	KD	JR	TP
20.	Saya tetap bekerja dengan baik meskipun tugas yang diberikan kepada saya sangat banyak.	SL	SR	KD	JR	TP
21.	Saya bekerja tanpa mengenal waktu jam kerja agar pekerjaan selesai tepat waktu.	SL	SR	KD	JR	TP
22.	Saya senang bekerja keras untuk mencapai prestasi yang tinggi.	SL	SR	KD	JR	TP

C. INSENTIF

NO	PERNYATAAN	SL	SR	KD	JR	TP
1.	Insentif berbentuk uang lelah yang diberikan, dapat memenuhi harapan dan kebutuhan saya.	SL	SR	KD	JR	TP
2.	Insentif yang diberikan lembaga dalam bentuk uang tunjangan, dapat memenuhi harapan dan kebutuhan saya.	SL	SR	KD	JR	TP
3.	Uang tunjangan jabatan yang diberikan lembaga, sehubungan dengan jabatan saya memenuhi harapan dan kebutuhan saya.	SL	SR	KD	JR	TP
4.	Antara beban kerja yang diberikan kepada saya dengan jam kerja yang telah ditetapkan sudah sesuai dengan kemampuan saya	SL	SR	KD	JR	TP
5	Bila tidak ada imbalan saya malas untuk melakukan pekerjaan.	SL	SR	KD	JR	TP
6	Pemberian insentif tidak seimbang dengan pekerjaan yang dilakukan.	SL	SR	KD	JR	TP
7	Saya puas dengan jumlah insentif yang saya terima karena sesuai dengan tugas yang saya kerjakan.	SL	SR	KD	JR	TP
8	Semua bentuk insentif diatas telah diberikan tepat waktu sesuai dengan harapan dan kebutuhan saya	SL	SR	KD	JR	TP
9	Hadiah-hadiah yang diberikan pimpinan kepada saya sehubungan dengan prestasi kerja, dapat memenuhi harapan dan kebutuhan saya.	SL	SR	KD	JR	TP
10	Penghargaan yang diberikan pimpinan atas prestasi kerja saya, berupa promosi jabatan sudah dapat memenuhi harapan dan keinginan saya.	SL	SR	KD	JR	TP
11	Penghargaan yang diberikan pimpinan kepada saya baik lisan maupun tulisan dapat mendorong semangat kerja saya.	SL	SR	KD	JR	TP
12	Pemberian kesempatan DIKLAT di kantor saya sudah merata dan adil	SL	SR	KD	JR	TP
13	Diklat teknis komputer yang diberikan dalam rangka menunjang tugas pokok telah memenuhi harapan dan kebutuhan saya.	SL	SR	KD	JR	TP
14	Diklat bahasa Inggris yang diberikan dalam rangka menunjang tugas pokok telah memenuhi harapan dan kebutuhan saya.	SL	SR	KD	JR	TP
15	Diklat administrasi kepegawaian yang diberikan dalam rangka menunjang tugas pokok telah memenuhi harapan dan kebutuhan saya.	SL	SR	KD	JR	TP
16	Kesempatan mendapatkan izin belajar program D2 untuk meningkatkan SDM sesuai dengan harapan dan kebutuhan saya.	SL	SR	KD	JR	TP

17	Kesempatan mendapatkan izin belajar program D3 untuk meningkatkan SDM sesuai dengan harapan dan kebutuhan saya.	SL	SR	KD	JR	TP
18	Kesempatan mendapatkan izin belajar program S1 untuk meningkatkan SDM sesuai dengan harapan dan kebutuhan saya.	SL	SR	KD	JR	TP
19	Kesempatan mendapatkan izin belajar program S2 untuk meningkatkan SDM sesuai dengan harapan dan kebutuhan saya.	SL	SR	KD	JR	TP
20	Bantuan dana sehubungan dengan pelaksanaan izin belajar yang diberikan instansi sesuai dengan harapan dan kebutuhan saya.	SL	SR	KD	JR	TP
21	Pimpinan saya selalu mengayomi stafnya dan memberikan perlindungan serta bantuan bagi staf yang membutuhkan.	SL	SR	KD	JR	TP
22	Pimpinan saya selalu membina, menegur atau memberikan hukuman secara adil dan tegas dalam menjalankan organisasi	SL	SR	KD	JR	TP
23	Pimpinan saya telah mampu memberikan pembinaan karier dengan baik, tepat dan adil.	SL	SR	KD	JR	TP
24	Karyawan berprestasi dipanggil atasan secara khusus sebagai wujud perhatian terhadap karyawan yang bersangkutan.	SL	SR	KD	JR	TP
25	Saya merasa tidak ada perlakuan yang berbeda dari pimpinan antara karyawan yang rajin dengan karyawan yang malas.	SL	SR	KD	JR	TP

TERIMA KASIH

DATA UJI COBA INSTRUMEN

MOTIVASI KERJA (X1)

No Resp	Butir ke																						Jlh
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
1	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	76
2	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	3	3	4	4	3	5	85
3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5	4	3	4	4	5	5	3	2	2	3	2	84
4	5	5	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	5	3	96
5	5	4	3	3	4	3	5	4	4	5	5	2	3	4	5	5	4	3	4	5	5	4	89
6	5	5	2	2	5	1	5	5	5	5	5	5	2	4	4	3	4	1	5	5	5	5	88
7	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	79
8	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	102
9	2	5	2	2	4	2	2	5	5	2	3	5	2	3	2	3	4	2	4	4	3	4	70
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	107
11	3	5	3	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	2	4	2	3	3	2	2	5	2	75
12	2	3	3	3	5	5	2	3	3	2	1	2	3	3	4	3	5	5	2	3	1	2	65
13	5	5	3	3	4	3	5	3	5	3	4	3	3	3	3	5	5	3	4	5	4	4	85
14	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	90
15	3	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	101
16	2	4	3	3	5	4	2	5	4	3	4	5	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	83
17	4	5	3	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	98
18	4	3	3	5	3	3	4	3	3	4	3	2	5	3	4	4	3	3	4	3	3	4	76
19	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	101
20	5	5	4	5	4	2	5	4	5	3	5	5	5	4	4	3	4	2	2	5	5	2	88
21	1	3	1	3	3	1	1	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	1	4	3	4	4	82
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
23	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	1	1	4	5	4	4	5	5	4	95
24	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	3	2	4	5	4	5	5	97
25	1	5	3	4	5	5	1	5	5	5	4	5	4	1	1	3	2	5	5	4	4	5	82
26	2	4	3	4	4	4	2	5	4	4	4	5	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	79
27	3	5	3	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	2	3	2	1	4	4	5	4	4	81
28	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	1	1	1	1	3	3	4	2	3	52
29	5	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	96
30	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	1	1	1	1	3	3	4	2	3	52

INSENTIF (X2)

No Resp	Butir ke																									Jlh
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	4	4	80
2	2	3	3	4	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	4	59
3	4	4	3	2	3	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	5	1	1	1	2	4	4	4	3	4	87
4	2	2	2	4	2	3	3	4	1	1	1	3	4	3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	58
5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	2	2	4	5	3	5	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	91
6	2	2	5	5	2	4	2	2	2	3	2	4	2	3	1	1	1	3	3	1	2	2	2	2	5	63
7	5	5	5	3	5	3	3	3	1	1	1	3	3	2	2	1	1	1	1	1	3	3	4	2	5	67
8	4	3	1	5	4	4	5	4	3	1	5	4	3	2	1	5	1	5	5	4	5	2	3	3	1	83
9	2	3	5	3	2	2	3	2	1	1	2	2	2	1	1	3	1	1	1	1	2	2	2	1	5	51
10	5	5	4	4	5	3	3	2	1	1	1	3	5	1	1	4	1	1	1	1	5	3	3	2	4	69
11	2	2	2	3	2	3	3	4	1	1	2	3	4	3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	2	57
12	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	1	1	2	3	1	1	1	4	3	5	5	4	2	62
13	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	2	1	2	1	1	1	1	1	4	2	3	3	3	57
14	4	5	4	3	4	5	4	4	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	92
15	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	1	3	5	3	4	4	5	107
16	2	3	4	5	2	2	4	4	4	1	4	2	4	1	4	5	5	5	5	3	3	3	5	5	4	89
17	5	4	4	3	5	2	4	3	3	2	3	2	4	5	4	5	5	5	5	3	5	2	3	2	4	92
18	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	1	3	4	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	2	2	55
19	4	3	4	4	4	3	5	3	2	2	4	3	3	2	2	2	4	4	4	2	4	3	4	2	4	81
20	5	5	5	5	5	4	5	3	3	4	5	4	5	2	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	110
21	3	3	2	3	3	2	2	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	42
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	119
23	3	4	1	3	3	3	3	2	3	1	5	3	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	5	1	1	56
24	3	3	1	3	3	3	2	1	2	1	3	3	5	2	3	3	3	2	1	2	5	4	3	2	1	64
25	3	3	1	4	3	3	3	3	1	1	1	3	3	1	3	5	1	5	5	1	2	2	2	1	1	61
26	1	1	1	5	1	2	1	1	1	1	1	2	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	2	3	1	53
27	5	3	3	4	5	3	2	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	5	5	2	3	3	5	2	3	86
28	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
29	5	5	2	5	5	3	5	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	5	3	5	3	3	5	5	2	97
30	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	30

KINERJA (Y)

No Resp	Butir ke																										Jlh
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	26	27			
1	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	5	3	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	82		
2	2	1	5	2	4	3	5	3	4	2	1	4	2	4	3	4	4	3	4	2	4	3	3	3	75		
3	5	4	5	4	5	5	3	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	5	3	5	3	3	3	98		
4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	3	3	3	3	5	4	4	5	5	4	3	5	5	2	5	95		
5	5	3	5	2	5	4	4	5	5	5	3	5	2	5	5	4	4	5	4	5	5	5	2	5	102		
6	2	3	3	3	3	5	1	5	1	2	3	3	3	4	3	5	1	5	5	2	5	4	3	4	78		
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98		
8	5	4	5	3	5	5	2	5	5	5	4	5	3	5	5	5	2	5	5	5	5	5	3	5	106		
9	5	5	5	4	4	5	2	5	5	5	5	5	4	5	4	4	2	5	4	5	4	5	4	5	108		
10	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	83		
11	4	3	4	2	4	4	4	5	5	4	3	4	2	3	4	4	4	5	5	4	2	3	2	3	87		
12	2	5	2	3	2	3	3	5	5	2	5	2	3	4	2	5	3	5	3	2	1	4	3	4	78		
13	4	4	5	5	5	3	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	109		
14	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	95		
15	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	4	110		
16	4	4	3	2	5	4	4	5	5	4	4	3	2	5	5	5	4	5	5	4	5	5	2	5	99		
17	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	116		
18	2	1	4	2	4	3	4	3	3	2	1	4	2	4	4	3	4	3	3	2	3	4	2	4	71		
19	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	110		
20	5	4	5	4	4	5	3	5	5	5	4	5	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4	4	4	106		
21	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	1	3	4	4	3	4	4	3	4	78		
22	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	116		
23	5	4	5	4	5	3	3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	3	5	4	5	3	4	4	4	103		
24	4	3	4	3	5	3	5	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	4	5	4	3	4	3	4	95		
25	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	110		
26	1	2	5	3	3	4	4	5	5	1	2	5	3	4	3	5	4	5	4	1	4	4	3	4	84		
27	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	106		
28	3	3	4	4	3	3	3	5	4	3	3	4	4	3	3	3	3	5	4	3	4	3	4	3	84		
29	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	5	3	3	3	5	5	5	3	5	3	104		
30	3	1	1	1	3	4	4	4	4	3	1	1	1	3	3	3	4	4	4	3	2	3	1	3	64		
21	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	1	3	4	4	3	4	4	3	4	78		
22	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	116		
23	5	4	5	4	5	3	3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	3	5	4	5	3	4	4	4	103		
24	4	3	4	3	5	3	5	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	4	5	4	3	4	3	4	95		
25	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	110		
26	1	2	5	3	3	4	4	5	5	1	2	5	3	4	3	5	4	5	4	1	4	4	3	4	84		
27	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	106		
28	3	3	4	4	3	3	3	5	4	3	3	4	4	3	3	3	3	5	4	3	4	3	4	3	84		
29	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	5	3	3	3	5	5	5	3	5	3	104		
30	3	1	1	1	3	4	4	4	4	3	1	1	1	3	3	3	4	4	4	3	2	3	1	3	64		

Reliability Motivasi Kerja

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	VAR00001	3.6000	1.3797	30.0
2.	VAR00002	4.4000	.8137	30.0
3.	VAR00003	3.3667	.9994	30.0
4.	VAR00004	3.9000	1.0619	30.0
5.	VAR00005	4.2667	.7849	30.0
6.	VAR00006	3.7000	1.1788	30.0
7.	VAR00007	3.6000	1.3544	30.0
8.	VAR00008	4.2667	.7849	30.0
9.	VAR00009	4.3000	.8367	30.0
10.	VAR00010	3.9667	.9643	30.0
11.	VAR00011	4.1667	1.0532	30.0
12.	VAR00012	4.2000	1.0306	30.0
13.	VAR00013	3.8000	1.0954	30.0
14.	VAR00014	3.2333	1.2507	30.0
15.	VAR00015	3.4000	1.2484	30.0
16.	VAR00016	3.3333	1.0613	30.0
17.	VAR00017	3.6667	1.3218	30.0
18.	VAR00018	3.6000	1.1626	30.0
19.	VAR00019	3.9333	.9803	30.0
20.	VAR00020	4.1667	.9129	30.0
21.	VAR00021	4.0000	1.0828	30.0
22.	VAR00022	3.9333	1.0148	30.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	84.8000	217.8897	14.7611	22

UNIV. NEGERI PADANG

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00001	81.2000	190.1655	.6786	.9197
VAR00002	80.4000	203.0759	.6102	.9216
VAR00003	81.4333	195.7713	.7551	.9186
VAR00004	80.9000	196.6448	.6755	.9199
VAR00005	80.5333	202.6713	.6534	.9211
VAR00006	81.1000	203.0586	.4001	.9254
VAR00007	81.2000	192.2345	.6342	.9208
VAR00008	80.5333	204.5333	.5675	.9223
VAR00009	80.5000	202.4655	.6184	.9214
VAR00010	80.8333	199.7989	.6295	.9209
VAR00011	80.6333	196.3092	.6936	.9196
VAR00012	80.6000	203.6966	.4464	.9241
VAR00013	81.0000	196.0690	.6722	.9199
VAR00014	81.5667	193.7713	.6477	.9203
VAR00015	81.4000	197.3517	.5411	.9227
VAR00016	81.4667	199.2230	.5854	.9216
VAR00017	81.1333	197.6368	.4979	.9238
VAR00018	81.2000	202.3034	.4304	.9247
VAR00019	80.8667	203.2230	.4904	.9232
VAR00020	80.6333	204.9299	.4640	.9236
VAR00021	80.8000	195.6828	.6944	.9195
VAR00022	80.8667	202.6713	.4910	.9233

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 22

Alpha = .9250

Reliability INSENTIF

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	VAR00001	3.3667	1.3257	30.0
2.	VAR00002	3.3667	1.2172	30.0
3.	VAR00003	3.0333	1.4735	30.0
4.	VAR00004	3.7333	1.0148	30.0
5.	VAR00005	3.3667	1.2994	30.0
6.	VAR00006	3.1333	.9732	30.0
7.	VAR00007	3.3333	1.1547	30.0
8.	VAR00008	2.9667	1.0981	30.0
9.	VAR00009	2.4000	1.3287	30.0
10.	VAR00010	2.1333	1.3830	30.0
11.	VAR00011	2.9000	1.5166	30.0
12.	VAR00012	3.1333	.9371	30.0
13.	VAR00013	3.1333	1.2794	30.0
14.	VAR00014	2.3333	1.1244	30.0
15.	VAR00015	2.5667	1.1651	30.0
16.	VAR00016	2.7667	1.5687	30.0
17.	VAR00017	2.2000	1.4948	30.0
18.	VAR00018	2.6667	1.6884	30.0
19.	VAR00019	2.6000	1.6938	30.0
20.	VAR00020	2.1667	1.3153	30.0
21.	VAR00021	3.5000	1.2247	30.0
22.	VAR00022	3.0333	.9994	30.0
23.	VAR00023	3.3667	1.2172	30.0
24.	VAR00024	2.7333	1.3113	30.0
25.	VAR00025	3.1667	1.4875	30.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	73.1000	442.7138	21.0408	25

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00001	69.7333	402.4092	.7247	.9371
VAR00002	69.7333	407.7195	.6818	.9378
VAR00003	70.0667	410.3402	.5059	.9402
VAR00004	69.3667	420.9299	.4984	.9400
VAR00005	69.7333	404.2713	.7034	.9374
VAR00006	69.9667	415.6195	.6589	.9384
VAR00007	69.7667	405.9782	.7608	.9369
VAR00008	70.1333	414.7402	.5985	.9389
VAR00009	70.7000	404.6310	.6794	.9377
VAR00010	70.9667	402.1023	.6977	.9374
VAR00011	70.2000	398.9931	.6837	.9376
VAR00012	69.9667	417.4816	.6360	.9387
VAR00013	69.9667	415.2057	.4962	.9401
VAR00014	70.7667	418.2540	.5043	.9399
VAR00015	70.5333	415.0851	.5534	.9393
VAR00016	70.3333	404.3678	.5688	.9394
VAR00017	70.9000	400.4379	.6693	.9378
VAR00018	70.4333	400.2540	.5863	.9394
VAR00019	70.5000	407.5690	.4719	.9413
VAR00020	70.9333	406.1333	.6574	.9380
VAR00021	69.6000	411.9034	.5896	.9389
VAR00022	70.0667	421.3747	.4957	.9400
VAR00023	69.7333	405.7885	.7228	.9373
VAR00024	70.3667	402.6540	.7285	.9371
VAR00025	69.9333	410.9609	.4898	.9405

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 25

Alpha = .9410

Reliability KINERJA

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	VAR00001	3.9000	1.2134	30.0
2.	VAR00002	3.6333	1.2452	30.0
3.	VAR00003	4.2333	1.0400	30.0
4.	VAR00004	3.4333	1.0726	30.0
5.	VAR00005	4.1333	.8604	30.0
6.	VAR00006	4.1333	.8193	30.0
7.	VAR00007	3.4333	.9353	30.0
8.	VAR00008	4.5667	.6789	30.0
9.	VAR00009	4.5000	.8610	30.0
10.	VAR00010	3.8333	1.2058	30.0
11.	VAR00011	3.5667	1.2780	30.0
12.	VAR00012	4.2000	1.0306	30.0
13.	VAR00013	3.4000	1.0700	30.0
14.	VAR00014	4.2000	.6644	30.0
15.	VAR00015	4.0333	.8899	30.0
16.	VAR00016	4.1667	.9499	30.0
17.	VAR00017	3.4333	.8976	30.0
18.	VAR00018	4.4667	.7761	30.0
19.	VAR00019	4.4000	.6215	30.0
20.	VAR00020	3.7667	1.2507	30.0
21.	VAR00021	4.2000	1.0954	30.0
22.	VAR00022	4.1000	.7589	30.0
23.	VAR00023	4.0667	.9803	30.0
24.	VAR00024	3.7000	1.3429	30.0
25.	VAR00025	3.5667	1.2507	30.0
26.	VAR00026	3.3667	1.0662	30.0
27.	VAR00027	4.1000	.7589	30.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	106.5333	249.6368	15.7999	27

ANGKET PENELITIAN

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA TENAGA PUSTAKAWAN DAN NONPUSTAKAWAN PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS NEGERI PADANG

Oleh
Nelwati dan Sustimar

A. MOTIVASI KERJA.

NO	PERNYATAAN	SL	SR	KD	JR	TP
1	Ruang kerja saya sudah tertata baik, sehingga mendatangkan kegairahan dalam bekerja.	SL	SR	KD	JR	TP
2	Saya menekuni setiap pekerjaan yang diberikan kepada saya.	SL	SR	KD	JR	TP
3	Pimpinan selalu dapat memperhatikan keinginan bawahan.	SL	SR	KD	JR	TP
4	Antara pimpinan saya dengan staf atau bawahannya terjalin hubungan kerja yang akrab dan harmonis.	SL	SR	KD	JR	TP
5	Saya membantu atasan menyelesaikan pekerjaan dengan penuh semangat.	SL	SR	KD	JR	TP
6.	Tugas menantang yang diberikan pimpinan kepada saya sangat mendorong semangat kerja saya.	SL	SR	KD	JR	TP
7.	Saya tetap bersemangat bekerja walaupun sarana pendukung sangat kurang.	SL	SR	KD	JR	TP
8.	Bila terdapat kesalahan dalam bekerja saya segera memperbaikinya.	SL	SR	KD	JR	TP
9.	Saya baru melaksanakan tugas bila disuruh atasan	SL	SR	KD	JR	TP
10.	Adanya toleransi dan tolong menolong diantara sesama rekan sekerja.	SL	SR	KD	JR	TP
11.	Hubungan sesama teman kerja sudah terjalin dengan baik dalam lingkungan instansi saya.	SL	SR	KD	JR	TP
12.	Saya suka berdiskusi dengan teman untuk mengatasi kesulitan saya dalam bekerja.	SL	SR	KD	JR	TP
13.	Setiap pekerjaan yang diberikan saya kerjakan dengan senang hati tanpa melihat berapa imbalan yang akan diterima.	SL	SR	KD	JR	TP
14.	Saya tidak menyukai cara-cara baru dalam pelaksanaan pekerjaan.	SL	SR	KD	JR	TP
15.	Saya tidak menyukai pekerjaan saya yang menghendaki pemikiran yang banyak.	SL	SR	KD	JR	TP
16.	Saya tidak bersemangat mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan pendidikan saya.	SL	SR	KD	JR	TP
17.	Saya tidak suka apabila ada tugas tambahan	SL	SR	KD	JR	TP

	dari atasan.					
18.	Saya merasa cemas apabila tugas yang menjadi tanggung jawab saya tidak dapat dikerjakan tepat waktu.	SL	SR	KD	JR	TP
19.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan walaupun harus menunda kepentingan pribadi.	SL	SR	KD	JR	TP
20.	Saya tetap bekerja dengan baik meskipun tugas yang diberikan kepada saya sangat banyak.	SL	SR	KD	JR	TP
21.	Saya bekerja tanpa mengenal waktu jam kerja agar pekerjaan selesai tepat waktu.	SL	SR	KD	JR	TP
22.	Saya senang bekerja keras untuk mencapai prestasi yang tinggi.	SL	SR	KD	JR	TP

C. INSENTIF

NO	PERNYATAAN	SL	SR	KD	JR	TP
1.	Insentif berbentuk uang lelah yang diberikan, dapat memenuhi harapan dan kebutuhan saya.	SL	SR	KD	JR	TP
2.	Insentif yang diberikan lembaga dalam bentuk uang tunjangan, dapat memenuhi harapan dan kebutuhan saya.	SL	SR	KD	JR	TP
3.	Uang tunjangan jabatan yang diberikan lembaga, sehubungan dengan jabatan saya memenuhi harapan dan kebutuhan saya.	SL	SR	KD	JR	TP
4.	Antara beban kerja yang diberikan kepada saya dengan jam kerja yang telah ditetapkan sudah sesuai dengan kemampuan saya	SL	SR	KD	JR	TP
5	Bila tidak ada imbalan saya malas untuk melakukan pekerjaan.	SL	SR	KD	JR	TP
6	Pemberian insentif tidak seimbang dengan pekerjaan yang dilakukan.	SL	SR	KD	JR	TP
7	Saya puas dengan jumlah insentif yang saya terima karena sesuai dengan tugas yang saya kerjakan.	SL	SR	KD	JR	TP
8	Semua bentuk insentif diatas telah diberikan tepat waktu sesuai dengan harapan dan kebutuhan saya	SL	SR	KD	JR	TP
9	Hadiah-hadiah yang diberikan pimpinan kepada saya sehubungan dengan prestasi kerja, dapat memenuhi harapan dan kebutuhan saya.	SL	SR	KD	JR	TP
10	Penghargaan yang diberikan pimpinan atas prestasi kerja saya, berupa promosi jabatan sudah dapat memenuhi harapan dan keinginan saya.	SL	SR	KD	JR	TP
11	Penghargaan yang diberikan pimpinan kepada saya baik lisan maupun tulisan dapat	SL	SR	KD	JR	TP

	mendorong semangat kerja saya.					
12	Pemberian kesempatan DIKLAT di kantor saya sudah merata dan adil	SL	SR	KD	JR	TP
13	Diklat teknis komputer yang diberikan dalam rangka menunjang tugas pokok telah memenuhi harapan dan kebutuhan saya.	SL	SR	KD	JR	TP
14	Diklat bahasa Inggris yang diberikan dalam rangka menunjang tugas pokok telah memenuhi harapan dan kebutuhan saya.	SL	SR	KD	JR	TP
15	Diklat administrasi kepegawaian yang diberikan dalam rangka menunjang tugas pokok telah memenuhi harapan dan kebutuhan saya.	SL	SR	KD	JR	TP
16	Kesempatan mendapatkan izin belajar program D2 untuk meningkatkan SDM sesuai dengan harapan dan kebutuhan saya.	SL	SR	KD	JR	TP
17	Kesempatan mendapatkan izin belajar program D3 untuk meningkatkan SDM sesuai dengan harapan dan kebutuhan saya.	SL	SR	KD	JR	TP
18	Kesempatan mendapatkan izin belajar program S1 untuk meningkatkan SDM sesuai dengan harapan dan kebutuhan saya.	SL	SR	KD	JR	TP
19	Kesempatan mendapatkan izin belajar program S2 untuk meningkatkan SDM sesuai dengan harapan dan kebutuhan saya.	SL	SR	KD	JR	TP
20	Bantuan dana sehubungan dengan pelaksanaan izin belajar yang diberikan instansi sesuai dengan harapan dan kebutuhan saya.	SL	SR	KD	JR	TP
21	Pimpinan saya selalu mengayomi stafnya dan memberikan perlindungan serta bantuan bagi staf yang membutuhkan.	SL	SR	KD	JR	TP
22	Pimpinan saya selalu membina, menegur atau memberikan hukuman secara adil dan tegas dalam menjalankan organisasi	SL	SR	KD	JR	TP
23	Pimpinan saya telah mampu memberikan pembinaan karier dengan baik, tepat dan adil.	SL	SR	KD	JR	TP
24	Karyawan berprestasi dipanggil atasan secara khusus sebagai wujud perhatian terhadap karyawan yang bersangkutan.	SL	SR	KD	JR	TP
25	Saya merasa tidak ada perlakuan yang berbeda dari pimpinan antara karyawan yang rajin dengan karyawan yang malas.	SL	SR	KD	JR	TP

C. KINERJA

No	PERNYATAAN	SL	SR	KD	JR	TP
1	Sebelum memulai pekerjaan saya terlebih dahulu membuat rencana kerja.	SL	SR	KD	JR	TP
2	Sebelum membuat program kerja saya terlebih dahulu mencari informasi baru untuk pengembangan dimasa yang akan datang.	SL	SR	KD	JR	TP
3	Saya menyusun rencana kebutuhan yang diperlukan agar program dapat berjalan dengan lancar.	SL	SR	KD	JR	TP
4	Saya meminta saran atasan tentang rencana kerja yang saya buat.	SL	SR	KD	JR	TP
5	Saya berusaha mengembangkan kreatifitas dalam menemukan teknik kerja yang lebih efektif dan efisien.	SL	SR	KD	JR	TP
6	Saya berusaha melakukan pekerjaan sehingga lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan.	SL	SR	KD	JR	TP
7	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya sebaik mungkin.	SL	SR	KD	JR	TP
8	Bila ada tugas tambahan dari atasan saya akan mengerjakan dengan sebaik-baiknya.	SL	SR	KD	JR	TP
9	Saya belum berhenti bekerja sebelum pekerjaan saya selesai.	SL	SR	KD	JR	TP
10	Saya senang bekerja keras untuk mencapai prestasi yang tinggi.	SL	SR	KD	JR	TP
11	Saya menolak melaksanakan tugas yang bukan menjadi tugas saya.	SL	SR	KD	JR	TP
12	Saya berusaha mencari dan memenuhi sarana pendukung untuk memudahkan pelaksanaan tugas.	SL	SR	KD	JR	TP
13	Saya berusaha membuat prioritas kerja dalam melakukan pekerjaan.	SL	SR	KD	JR	TP
14	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan program yang telah disusun.	SL	SR	KD	JR	TP
15	Saya berusaha membantu orang yang memerlukan jasa saya.	SL	SR	KD	JR	TP
16	Saya bersikap ramah pada setiap orang yang meminta jasa pelayanan dari saya.	SL	SR	KD	JR	TP
17	Saya berusaha menggunakan sarana yang ada secara efisien dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai hasil yang optimal.	SL	SR	KD	JR	TP
18	Saya melaporkan kesulitan-kesulitan dalam pekerjaan yang saya alami untuk mendapat jalan keluarnya.	SL	SR	KD	JR	TP
19	Dalam bekerja, motto hidup saya adalah tidak ada permasalahan yang tidak dapat diselesaikan.	SL	SR	KD	JR	TP

20	Saya mengevaluasi dan mengecek ulang pekerjaan saya agar terhindar dari kesalahan kerja sebelum diserahkan pada atasan.	SL	SR	KD	JR	TP
21	Saya membuat laporan harian tentang pekerjaan yang telah selesai dilakukan.	SL	SR	KD	JR	TP
22	Saya membuat laporan kerja secara tertulis setiap bulan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.	SL	SR	KD	JR	TP
23	Saya membuat rekapitulasi kerja setelah berjalan satu tahun.	SL	SR	KD	JR	TP
24	Setiap pekerjaan yang saya lakukan adalah bahan untuk naik pangkat /golongan.	SL	SR	KD	JR	TP
25	Saya bekerja keras supaya tugas yang saya kerjakan berhasil sesuai dengan keinginan pimpinan.	SL	SR	KD	JR	TP

IK PERPUS...
V. NEGERI PADANG

Data Penelitian Tenaga Nonpustakawan

No.	Motivasi	Insentif	Kinerja
1	68	68	56
2	72	72	54
3	65	65	58
4	67	67	61
5	65	65	59
6	70	70	56
7	65	68	60
8	64	65	58
9	67	67	58
10	64	65	60
11	63	63	62
12	63	63	53
13	66	66	57
14	75	74	63
15	68	70	60
16	62	63	53
17	60	62	52
18	70	71	60

Deskripsi Data Penelitian Pustakawan

		MOTIVASI	INSENTIF	KINERJA
N	Valid	37	37	37
	Missing	0	0	0
Mean		82.0811	78.1351	84.3514
Median		82.0000	78.0000	85.0000
Mode		80.00	80.00	80.00
Std. Deviation		9.3997	6.7625	7.4208
Minimum		64.00	64.00	68.00
Maximum		100.00	96.00	98.00

Uji Normalitas Data Penelitian Tenaga Pustakawan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		MOTIVASI	INSENTIF	KINERJA
N		37	37	37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	82.0811	78.1351	84.3513
	Std. Deviation	9.3997	6.7625	7.4208
Most Extreme Differences	Absolute	.088	.175	.127
	Positive	.068	.175	.127
	Negative	-.088	-.105	-.087
Kolmogorov-Smirnov Z		.536	1.065	.770
Asymp. Sig. (2-tailed)		.936	.206	.594

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Linearitas Data Penelitian Pustakawan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * INSENTIF	Between Groups	(Combined)	1461.849	14	104.418	4.413	.001
		Linearity	1162.202	1	1162,202	49.115	.000
		Deviation from Linearity	299.647	13	23.050	.974	.504
	Within Groups		520.583	22	23.663		
	Total		1982.432	36			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * MOTIVASI	Between Groups	(Combined)	1781,966	19	93.788	7.953	.000
		Linearity	1552,160	1	1552,160	131.626	.000
		Deviation from Linearity	229.806	18	12.767	1.083	.437
	Within Groups		200.467	17	11.792		
	Total		1982,432	36			

Uji Independensi Data Pustakawan

Correlations

		MOTIVASI	INSENTIF
MOTIVASI	Pearson Correlation	1.000	.718**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	37	37
INSENTIF	Pearson Correlation	.718**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	37	37

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ANALISIS REGRESI SEDERHANA TENAGA PUSTAKAWAN

1. Regresi Sederhana Y dengan X1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.568 ^a	.322	.303	12.00	.322	16.644	1	35	.000

a. Predictors: (Constant), VAR00001

2. Regresi Sederhana Y dengan X2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.582 ^a	.338	.319	11.86	.338	17.882	1	35	.000

a. Predictors: (Constant), VAR00002

ANALISIS REGRESI GANDA Y DENGAN X1 DAN X2 TENAGA PUSTAKAWAN

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.728 ^a	.531	.503	10.14	.531	19.212	2	34	.000

a. Predictors: (Constant), VAR00002, VAR00001

Data Penelitian Tenaga Pustakawan

No.	Motivasi	Insentif	Kinerja
1	88,00	75,00	88,00
2	85,00	75,00	78,00
3	88,00	80,00	88,00
4	86,00	80,00	80,00
5	100,00	86,00	98,00
6	68,00	72,00	75,00
7	66,00	70,00	74,00
8	100,00	88,00	90,00
9	94,00	80,00	98,00
10	76,00	78,00	80,00
11	84,00	80,00	85,00
12	85,00	70,00	85,00
13	95,00	80,00	96,00
14	90,00	80,00	92,00
15	93,00	85,00	95,00
16	75,00	80,00	85,00
17	92,00	90,00	95,00
18	68,00	64,00	75,00
19	80,00	90,00	90,00
20	86,00	80,00	86,00
21	96,00	96,00	96,00
22	74,00	70,00	80,00
23	82,00	84,00	86,00
24	80,00	78,00	80,00
25	82,00	84,00	88,00
26	64,00	66,00	68,00
27	74,00	75,00	80,00
28	76,00	78,00	80,00
29	80,00	75,00	78,00
30	80,00	75,00	86,00
31	80,00	76,00	82,00
32	82,00	80,00	82,00
33	68,00	70,00	76,00
34	72,00	76,00	78,00
35	76,00	74,00	76,00
36	88,00	75,00	86,00
37	84,00	76,00	86,00

Deskripsi data penelitian nonputakawan

Statistics

		Motivasi	Insentif	Kinerja
N	Valid	18	18	18
	Missing	0	0	0
Mean		66.3333	66.8889	57.7778
Median		65.5000	66.5000	58.0000
Mode		65.00	65.00	60.00
Std. Deviation		3.7417	3.4281	3.2277
Minimum		60.00	62.00	52.00
Maximum		75.00	74.00	63.00

Uji Normalitas Data Penelitian Tenaga Nonpustakawan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		VAR00001	VAR00002	VAR00003
N		18	18	18
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	66.3333	66.8889	57.7778
	Std. Deviation	3.7417	3.4281	3.2277
Most Extreme Differences	Absolute	.139	.154	.143
	Positive	.139	.154	.101
	Negative	-.075	-.096	-.143
Kolmogorov-Smirnov Z		.591	.652	.608
Asymp. Sig. (2-tailed)		.876	.789	.853

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Independensi Data Nonpustakawan

Correlations

		VAR00001	VAR00002
VAR00001	Pearson Correlation	1.000	.966**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	18	18
VAR00002	Pearson Correlation	.966**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	18	18

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

MILIK PERPUSTAKAAN
UNIV. NEGERI PADANG

Analisis Regresi Sederhana Motivasi Kerja dengan Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.377 ^a	.142	.088	3.0820	.142	2.645	1	16	.123

a. Predictors: (Constant), VAR00001

Analisis Regresi Sederhana Insentif dengan Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df 2	Sig. F Change
1	.380 ^a	.145	.091	3.0769	.145	2.707	1	16	.119

a. Predictors: (Constant), VAR00002

Analisis Regresi Ganda Motivasi Kerja dan Insentif dengan Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.382 ^a	.146	.032	3.1755	.146	1.282	2	15	.306

a. Predictors: (Constant), VAR00002, VAR00001