

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PUSTAKAWAN
DI DINAS KEARSIPAN DAN PERPUSTAKAAN
PROVINSI SUMATERA BARAT**

SKRIPSI

Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Memperoleh gelar Sarjana Perpustakaan dan Ilmu Informasi



**RIZKA WAHYUNI
NIM. 2019/19234017**

**PROGRAM STUDI PERPUSTAKAAN DAN ILMU INFORMASI
DEPARTEMEN ILMU INFORMASI DAN PERPUSTAKAAN
FAKULTAS BAHASA DAN SENI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2023**

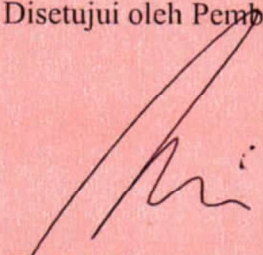
PERSETUJUAN PEMBIMBING

SKRIPSI

Judul : **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pustakawan di
Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera
Barat**


Nama : Rizka Wahyuni
NIM : 19234017
Program Studi : Perpustakaan dan Ilmu Informasi
Departemen : Ilmu Informasi dan Perpustakaan
Fakultas : Bahasa dan Seni

Padang, Agustus 2023
Disetujui oleh Pembimbing,



Dr. Marlina, S.I.P.I., MLIS.
NIP 198102282009122005

Kepala Departemen,



Desriyen, S.Sos., M.I.Kom.,
NIP 197212242006042002

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Nama : Rizka Wahyuni

NIM : 2019/19234017

Dinyatakan lulus setelah mempertahankan skripsi di hadapan Tim Penguji
Program Studi Perpustakaan dan Ilmu Infromasi
Departemen Ilmu Informasi dan Perpustakaan
Fakultas Bahasa dan Seni
Universitas Negeri Padang
dengan judul

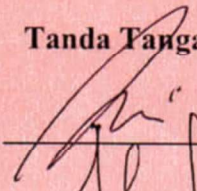
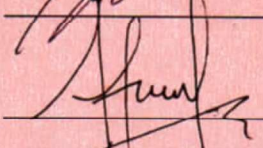
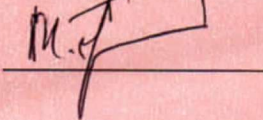
**Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pustakawan di Dinas Kearsipan
dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat**

Padang, Agustus 2023

Tim Penguji

1. Ketua : Dr. Marlina, S.IPL., MLIS.
2. Anggota : Dr. Nurizzati, M.Hum.
3. Anggota : Malta Nelisa, S.Sos., M.Hum.

Tanda Tangan

1. 
2. 
3. 

PERNYATAAN

Dengan ini, saya menyatakan hal-hal berikut:

1. Skripsi saya yang berjudul “**Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pustakawan di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat**” adalah benar karya tulis saya dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya, dan bukan merupakan duplikasi skripsi lain.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara jelas dicantumkan dalam kepustakaan.
4. Pernyataan ini, saya tulis dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran di dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Padang, Agustus 2023



Rizka Wahyuni
NIM 19234017

ABSTRAK

Rizka Wahyuni, 2023. : “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pustakawan di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat”. *Skripsi*. Program Studi Perpustakaan dan Ilmu Informasi, Departemen Ilmu Informasi dan Perpustakaan, Fakultas Bahasa dan Seni, Universitas Negeri Padang.

Penelitian ini mengkaji tentang bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pustakawan di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. Tujuan penelitian ini adalah menjelaskan motivasi kerja dan kinerja pustakawan serta pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pustakawan di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. Lokasi penelitian dilakukan di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat di Jalan Diponegoro, Nomor 4, Belakang Tangsi, Kecamatan Padang Barat, Kota Padang.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif korelasional. Populasi pada penelitian ini adalah 29 orang pustakawan di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan angket.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki skor rata-rata total yaitu sebesar 3,25. Hal ini menandakan skor tersebut berada pada skala interval sebesar 3,25 – 4,0 sehingga motivasi kerja pustakawan di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat dikategorikan sangat baik. Sedangkan variabel kinerja pustakawan di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat memiliki skor rata-rata total yaitu sebesar 3,45. Hal ini menandakan skor tersebut berada pada skala interval 3,25 – 4,0 yang berarti tergolong dalam kategori sangat baik. Berdasarkan analisis hasil kuesioner terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pustakawan. Hal ini ditunjukkan dengan pengaruh motivasi kerja berpengaruh sejumlah 31,5% terhadap kinerja pustakawan sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi, motivasi kerja, kinerja pustakawan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah Shubhanallah Wa Taala atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pustakawan di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat”. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana Perpustakaan dan Ilmu Informasi di Departemen Ilmu Informasi dan Perpustakaan, Universitas Negeri Padang.

Penulisan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan dan motivasi dari banyak pihak. Untuk itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada (1) Dr. Marlina, S.IPI., MLIS selaku Dosen Penasihat Akademik sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi, (2) Dr. Nurizzati, M.Hum selaku Dosen Pembahas I (3) Malta Nelisa, S.Sos, M.Hum selaku Dosen Pembahas II, (4) Desriyeni, S.Sos, M.I.Kom selaku Kepala Departemen Ilmu Informasi dan Perpustakaan.

Penulisan skripsi ini tentunya masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis sangat mangharapkan kritik dan saran demi penyempurnaan skripsi ini. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Padang, Agustus 2023

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	1
KATA PENGANTAR.....	2
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR BAGAN.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Pembatasan Masalah.....	6
D. Perumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian.....	6
F. Manfaat Penelitian.....	6
G. Batasan Istilah.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	9
A. Kajian Pustaka.....	9
B. Penelitian Relevan.....	30
C. Kerangka Konseptual.....	32
D. Hipotesis.....	35
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	36
A. Jenis Penelitian.....	36
B. Metode Penelitian.....	36
C. Populasi dan Sampel.....	37
D. Variabel dan Data.....	38
E. Instrumentasi.....	39
F. Teknik Pengumpulan Data.....	43
G. Uji Persyaratan Analisis.....	44
H. Teknik Penganalisan Data.....	45
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	48
A. Deskripsi Data.....	48
B. Analisis Data.....	48
C. Pembahasan.....	76

BAB V PENUTUP	93
A. Kesimpulan	93
B. Saran.....	94
DAFTAR PUSTAKA.....	95

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Variabel Penelitian	38
Tabel 2. Kisi-kisi kuesioner.....	39
Tabel 3. <i>Skala likert</i>	41
Tabel 4. Interpretasi Hasil	46
Tabel 5. Penafsiran koefisien korelasi.....	47
Tabel 6. Pustakawan Memiliki Mental yang Kuat dalam Menghadapi Setiap Pekerjaan yang Diberikan.....	49
Tabel 7. Pemimpin Selalu Memberikan Perhatian atau Motivasi kepada Pustakawan	50
Tabel 8. Pustakawan Diberikan Kesempatan Berinisiatif Sendiri untuk Mencapai Target Kerja yang Ditetapkan Perpustakaan.....	51
Tabel 9. Pustakawan Akan Membantu Rekan Kerja Apabila Terjadi Kesulitan Saat Bekerja	52
Tabel 10. Pustakawan Rela Membantu Pekerjaan Kerabat Kerja.....	53
Tabel 11. Pustakawan Bersedia Pada Jam Terkendala.....	53
Tabel 12. Tugas dan Tanggung Jawab yang Diberikan Sesuai dengan Pendidikan dan Kemampuan	54
Tabel 13. Kinerja Pustakawan Dihargai oleh Atasan Baik Secara Kualitas maupun Kuantitas	55
Tabel 14. Pustakawan Memiliki Keterampilan Melebihi Pustakawan Lainnya	56
Tabel 15. Keterampilan yang Dimiliki Pustakawan Dipandang Bagus oleh Atasan	57
Tabel 16. Pustakawan Memiliki Kesadaran Menyelesaikan Tugas Secara Maksimal	58
Tabel 17. Pustakawan Bertanggung Jawab Atas Suatu Tugas atau Pekerjaan	58
Tabel 18. Pustakawan Menjalankan Kewajiban, Status atau Kedudukan Sesuai dengan Posisi di Perpustakaan	59
Tabel 19. Pustakawan Termotivasi Giat Bekerja Karena Menjadi Kewajiban dalam Melaksanakan Pekerjaan.....	60
Tabel 20. Pustakawan Selalu Berusaha Agar Pekerjaan yang Diterima Dapat Selesai sesuai dengan Target Perpustakaan	61
Tabel 21. Pustakawan Giat Bekerja Karena Adanya Kesempatan Promosi yang Diberikan Perpustakaan untuk Menduduki Posisi Tertentu.....	62
Tabel 22. Pustakawan Giat Bekerja Karena Memiliki Target untuk Memiliki Gaji yang Lebih	63
Tabel 23. Pustakawan dapat Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Standar yang Telah Ditentukan oleh Perpustakaan.....	64

Tabel 24. Pustakawan Dapat Menyelesaikan Pekerjaan dengan Teliti	65
Tabel 25. Pustakawan Diberi Kesempatan Berinisiatif Sendiri untuk Mencapai Target Kerja yang Telah Ditetapkan	66
Tabel 26. Pustakawan Berusaha Memenuhi Target Pekerjaan yang Telah Direncanakan	66
Tabel 27. Pustakawan Selalu Mengikuti Intruksi Atasan.....	67
Tabel 28. Pustakawan Memiliki Inisiatif yang Kuat dalam Bekerja	68
Tabel 29. Pustakawan Bekerja Sama dengan Rekan Kerja untuk Menyelesaikan Pekerjaan	69
Tabel 30. Pustakawan Selalu Berusaha Menjadi Orang yang Dapat Diandalkan Oleh Orang Lain	70
Tabel 31. Hasil <i>Output</i> Uji Normalitas.....	71
Tabel 32. Hasil <i>Output</i> Uji Korelasi.....	72
Tabel 33. Hasil <i>Output</i> Uji Linearitas	73
Tabel 34. Hasil <i>Output</i> Uji Hipotesis	74
Tabel 35. Hasil <i>Output</i> Uji Koefisien Determinasi	75

DAFTAR BAGAN

Bagan 1 . Kerangka konseptual	33
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Hasil Observasi Awal	100
Lampiran 2. Format Pertanyaan Wawancara Awal.....	101
Lampiran 3. Hasil Wawancara Awal.....	102
Lampiran 4. Dokumentasi	105
Lampiran 5. Kuesioner Penelitian	106
Lampiran 6. Lembar Validasi Keilmuan	110
Lampiran 7. Lembar Validasi Bahasa	112
Lampiran 8. Lembar Kuesioner Penelitian.....	114
Lampiran 9. Tabulasi Kuesioner	118
Lampiran 10. Distribusi Nilai r_{tabel}	119
Lampiran 11. Hasil Uji Validitas Variabel X.....	120
Lampiran 12. Hasil Uji Validitas Variabel Y	122
Lampiran 13. Hasil Uji Reliabilitas.....	123
Lampiran 14. Hasil Uji Analisis.....	124
Lampiran 15. Surat Izin Penelitian	126

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perpustakaan merupakan sistem informasi yang dalam prosesnya terdapat aktivitas pengumpulan, penyajian, pengawetan, pengolahan, dan pelestarian. Berdasarkan Undang-Undang Perpustakaan pasal 4 nomor 43 tahun 2007 yaitu perpustakaan berperan dalam memberikan layanan kepada pemustaka, meningkatkan kegemaran dalam membaca serta memperluas wawasan dan pengetahuan, mencerdaskan kehidupan bangsa. Macam-macam perpustakaan antara lain, Perpustakaan Nasional, Perpustakaan Umum, Perpustakaan Instansi, Perpustakaan Sekolah, Perpustakaan Perguruan Tinggi, Perpustakaan Masjid, Perpustakaan Desa, dan Perpustakaan Keliling. Dengan demikian perpustakaan harus memiliki sumber daya yang baik di dalamnya agar perpustakaan berjalan dengan semestinya. Perpustakaan sendiri memiliki beberapa layanan, seperti layanan sirkulasi, layanan tesis, bahan referensi, layanan terbitan berkala, yang dikelola oleh pustakawan.

Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah adalah sebuah Perpustakaan Umum yang tersebar di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), yang merupakan instansi pemerintah yang didirikan untuk melayani masyarakat umum baik dalam bidang informasi, ilmu pengetahuan dan lain-lainnya. Dalam Undang-undang Republik Indonesia No. 43 Tahun 2007 pasal 1 ayat 6 bahwa

menyebutkan, Perpustakaan umum adalah perpustakaan yang dipeuntukkan bagi masyarakat luas sebagai sarana pembelajaran sepanjang hayat tanpa membedakan umur, jenis kelamin, suku, ras, agama, dan status sosial-ekonomi. Perpustakaan umum banyak mendapat perhatian dalam segala aspek baik secara fisik maupun non fisik, hal ini tentunya sangat berpengaruh karena perpustakaan umum dikunjungi dari berbagai kalangan masyarakat baik mahasiswa, anak sekolah maupun umum. Perpustakaan umum harus dapat menyediakan pelayanan yang dapat menunjang kualitas guna meningkatkan kunjungan minat kunjungan perpustakaan.

Keberhasilan suatu organisasi seperti perpustakaan sangat dipengaruhi oleh adanya sumber daya manusia yang terdapat di dalam perpustakaan tersebut. Adapun sumber daya manusia yang dimaksudkan disini adalah seorang pustakawan, dimana pustakawan memiliki peran yang sangat penting dalam membantu untuk mencapai tujuan atau sasaran yang diinginkan oleh perpustakaan serta dapat membantunya dalam membangun citra positif dihadapan pemustaka.

Pustakawan selaku sumber daya manusia yang bekerja serta mengelola perpustakaan merupakan faktor keberhasilan terciptanya tujuan perpustakaan. Dengan tidak terdapatnya sumber daya manusia, maka pelayanan perpustakaan tidak bisa terselenggara sebagaimana mestinya. Pustakawan adalah tenaga profesiona yang memiliki tugas mengelola oleh pengguna. Pustakawan adalah suatu profesi, terutama kelompok profesi informasi.

Tugas pokok pustakawan sebagai pekerja di bidang informasi yaitu untuk mengorganisasikan dan mendayagunakan koleksi bahan pustaka sebagai sumber

informasi, baik itu koleksi tercetak maupun elektronik agar terpenuhinya kebutuhan pemakai. Selain itu juga sebagai orang yang mampu untuk menjaga kelestarian bahan pustaka yang bertujuan dalam mempermudah kembali informasi, menurunkan kerusakan serta menambah umur bahan pustaka guna dapat digunakan oleh pemustaka pada waktu yang akan datang.

Untuk menyelenggarakan tugas pokok di perpustakaan, pustakawan wajib mempunyai motivasi kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja kompetensinya. Motivasi adalah dorongan yang muncul dari pribadi seseorang secara sadar dan tak sadar dalam menjalankan suatu perbuatan yang memiliki suatu tujuan tertentu maupun upaya-upaya yang bisa mengakibatkan seseorang maupun kelompok suatu orang untuk bergerak menjalankan suatu hal sebab mau meraih tujuan yang diinginkan.

Adanya motivasi dalam bekerja dapat mendorong atau menggerakkan potensi pustakawan agar mau bekerja secara produktif dan mau bekerja dengan giat serta berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal sehingga dapat mewujudkan tujuan perpustakaan yang telah ditentukan. Kinerja yang baik sangat diperlukan dalam menjalankan tugas-tugas pustakawan.

Motivasi kerja pustakawan berhubungan dengan kemampuan dalam menjalankan tugas dengan yang baik melalui pelatihan kepustakawanan atau pendidikan formal. Latar belakang pendidikan juga berpengaruh terhadap kinerja pustakawan. Kemampuan ini nantinya akan memberikan prestasi serta kepuasan kerja yang nantinya bisa menjadikan pustakawan mempunyai kemauan supaya tetap bekerja di perpustakaan itu.

Dari pengamatan dan wawancara awal yang dilakukan, Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat adalah Perpustakaan Umum yang berada dibawah naungan pemerintah daerah. Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat mempunyai pustakawan sebanyak 29 orang. Mereka mempunyai latar belakang pendidikan yang berbeda-beda yakni ada yang lulusan SMA, D3, S1, dan S2. Terdapat 2 orang pustakawan lulusan D3 dan 8 orang pustakawan lulusan S1 dari lulusan ilmu perpustakaan. Sedangkang 19 orang pustakawan lainnya berasal dari bidang pendidikan selain ilmu perpustakaan yang terbagi menjadi tingkat pendidikan S2, S1, dan SMA. Adapun diantaranya yaitu 2 orang pustakawan dari tingkat pendidikan S2 selain bidang ilmu perpustakaan dan 12 orang pustakawan dari tingkat pendidikan S1 selain bidang ilmu perpustakaan serta 5 pustakawan lainnya hanya dari tingkatan pendidikan SMA.

Meskipun bukan berasal dari lulusan ilmu perpustakaan, mereka juga pernah menjalankan pelatihan kepustakawan yang didalamnya membahas berbagai macam pengetahuan tentang ilmu perpustakaan. Tentunya akan memunculkan motivasi yang berbeda-beda dalam bekerja dengan adanya latar belakang pendidikan yang berbeda tersebut. Motivasi yang berbeda-beda tersebut tentu akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan pustakawan.

Motivasi kerja juga muncul bisa dari lingkungan perpustakaan misalnya dari sarana dan prasarana. Sarana dan prasaran di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat sudah lumayan bagus dan nyaman untuk para pemustaka walaupun masih ada beberapa kendala di pustakawannya sendiri dalam melayani pemustaka.

Selain itu hasil pengamatan yang telah dilakukan peneliti di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat menunjukkan bahwa pustakawan masih belum sepenuhnya dalam melayani kebutuhan pemakai. Contohnya pada saat jam istirahat, senin-sabtu jam istirahatnya mulai dari jam 12:00-13:00 pada hari jum'at jam istirahatnya dari jam 11:30-13:20 akan tetapi pustakawan mengambil waktu jam istirahat cukup lama kira-kira setengah jam dari jam istirahat terkhusus dibagian sikulasi yang mengakibatkan pemustaka yang mau meminjam buku, mengembalikan buku, dan mendaftar sebagai anggota perpustakaan harus lama menunggu (*Lampiran 4*).

Berdasarkan uraian di atas, diketahui motivasi dalam bekerja sangat diperlukan untuk mendukung kinerja seseorang, begitu juga bagi sumber daya manusia yang ada di perpustakaan yaitu pustakawan. Motivasi merupakan salah satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Namun, apakah kinerja pustakawan yang baik tersebut disebabkan oleh pengaruh dari motivasi kerja yang ada. Maka dari itu untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pustakawan di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat sehingga peneliti memilih judul penelitian yaitu “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pustakawan di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Privinsi Sumatera Barat”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi yaitu; (1) pustakawan di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat tidak semua berlatar belakang pendidikan ilmu perpustakaan, ada juga yang lulusan non ilmu

perpustakaan dan juga ada yang melalui uji kompetensi pustakawan, (2) pustakawan masih kurang baik terhadap pemustaka dalam bagian pelayanan ataupun pada sesama rekan kerja.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dijabarkan, penulis merumuskan masalah yang akan dibahas pada penelitian ini adalah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pustakawan di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah; (1) bagaimanakah motivasi kerja pustakawan di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat? (2) bagaimanakah kinerja pustakawan di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat? (3) bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pustakawan di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka tujuan penelitian ini adalah; (1) untuk menjelaskan motivasi kerja pustakawan di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat, (2) untuk menjelaskan kinerja pustakawan di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat, (3) untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pustakawan di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang dilakukan adalah:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat mengetahui teori-teori tentang motivasi kerja dan kinerja pustakawan sehingga dapat menambah wawasan pengetahuan dalam hal motivasi kerja dan kinerja pustakawan.

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis penelitian yang dilakukan sebagai berikut: penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada Dinas Kerasipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat, hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan.

G. Batasan Istilah

Definisi Operasional adalah pengertian dari setiap variabel yang dipakai dalam penelitian ini.

1. Perpustakaan Umum

Perpustakaan Umum merupakan tempat yang menyediakan bahan pustaka untuk masyarakat umum mulai dari anak-anak sampai orang tua, dan perpustakaan umum juga diibaratkan sebagai universitas rakyat.

2. Pustakawan

Pustakawan adalah seseorang yang memberikan pelayanan kepada pengguna atau pemakai yang ada pada perpustakaan.

3. Kinerja adalah suatu hasil yang dihasilkan oleh seseorang diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu kinerja seseorang merupakan hal

yang bersifat individual, karena setiap orang mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya..

4. Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang diberikan kepada seseorang untuk meningkatkan semangat kerja guna mencapai tujuan yang diinginkan.