

Pengaruh Tunjangan Fungsional dan Batas Usia Pensiun Yang Lebih Tinggi Terhadap Motivasi Pustakawan (Studi Perbandingan Pada UPT Perpustakaan UNSYIAH dan UIN Ar-Raniry)

*Oleh: Fanny DMW & Suherman
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, Banda Aceh*

Abstrak

Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui apakah tunjangan fungsional dan batas usia pensiun yang lebih tinggi berpengaruh terhadap motivasi pustakawan pada UPT Perpustakaan UNSYIAH dan UIN Ar-Raniry serta untuk mengetahui pengaruhnya terhadap motivasi pustakawan di kedua perpustakaan tersebut. Penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) yang mengkombinasikan antara pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Teknik pengolahan data dilakukan dengan cara pengeditan, transformasi dan tabulasi data. Sedangkan teknik analisis menggunakan rumus regresi ganda dengan menggunakan metode statistik. Hasil nilai koefisien korelasi diperoleh 0,443 yang terletak diantara 0,400-0,599 hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi sedang atau cukup. Hasil uji hipotesis pada UPT.Perpustakaan UNSYIAH diperoleh $F_{hitung} 1,397 < F_{tabel} 1,860$ maka hipotesis alternatif (H_a) ditolak dan hipotesis nol (H_o) diterima. Hasil nilai koefisien korelasi diperoleh 0,280 yang terletak diantara 0,20-0,399 hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi lemah atau rendah. Hasil uji hipotesis pada UPT.Perpustakaan UIN Ar-Raniry diperoleh $F_{hitung} -0,285 < F_{tabel} 2,353$ maka hipotesis alternatif (H_a) ditolak dan hipotesis nol (H_o) diterima.

Kata kunci: *tunjangan fungsional pustakawan, batas usia pensiun, motivasi kerja*

A. Pendahuluan

Dalam menjalankan sebuah perpustakaan agar sesuai dengan visi dan misinya, 5 unsur manajemen *Man, Machine, Method, Money* dan *Market* sangat penting demi kelancaran perpustakaan terutama peran dari *Man* yaitu petugas perpustakaan itu sendiri yang menjadi poros utama suatu perpustakaan itu dapat beroperasi dan berkembang. Petugas perpustakaan di sini kita kenal dengan sebutan pustakawan. Pustakawan dalam Undang-

undang Republik Indonesia No.43 Tahun 2007 tentang perpustakaan dalam pasal 1 ayat 8 adalah “Seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan atau pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan”.¹

Profesi pustakawan merupakan suatu profesi yang dikenal di Indonesia dan diakui sejak dikeluarkannya Surat Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No.18 tahun 1988 sebagai awal pengakuan pemerintah terhadap jabatan fungsional pustakawan. Dengan penerapan sistem jabatan fungsional pustakawan dan kenaikan jabatan berdasarkan prestasi kerja yang diatur berdasarkan muatan, bobot, dan jumlahnya dalam angka kredit yang dapat memberikan kesempatan bagi pustakawan fungsional meniti karir lebih cepat. Tunjangan fungsional pustakawan diharapkan akan menjadi dorongan tersendiri sebagai pengakuan dari jabatan profesi pustakawan. Tanpa adanya motivasi pustakawan dalam bekerja maka tujuan kepustakawanan tidak akan tercapai dengan baik sesuai yang diharapkan. Dengan adanya tunjangan fungsional pustakawan diharapkan menjadi motivasi kerja kepada para pustakawan dalam meningkatkan etos/kinerja.²

Namun demikian baru sedikit pustakawan yang paham dan mau memahami produk hukum yang menjadi pedoman bagi jalan profesinya. Produk hukum berupa peraturan yang mengikat pustakawan sebagai pejabat fungsional pustakawan. Jika dicermati dengan seksama, maka peraturan yang ada memberikan peluang yang luas bagi pustakawan yang ingin terus dijalur fungsional pustakawan. Bagi pustakawan PNS (Pegawai Negeri Sipil) mempunyai peluang untuk menaiki pangkat dan jabatan lebih cepat dibandingkan dengan pejabat struktural, mendapat kesempatan menutup masa pensiun sampai 65 tahun. Selain mendapat gaji bulanan, maka PNS yang pustakawan memperoleh tunjangan pustakawan.

¹ Dian Widarnata, “Penjgaruh Jabatan Fungsional Pustakawan Terhadap Motivasi Petugas Perpustakaan Untuk Menjadi Pustakawan” *Skripsi*, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2011), hlm. 2.

² Nasrullah “Kenaikan Tunjangan Fungsional Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pustakawan Di Perpustakaan Universitas Hasanuddin Makassar,” *Skripsi*, (Makassar: UIN Alauddin Makassar, 2015), hlm. 1.

Hasil pengamatan lapangan penulis menunjukkan bahwa pada kenyataannya kinerja pustakawan belum sesuai dengan standar yang diharapkan, dimana terdapat aktifitas yang dilakukan kurang produktif pada jam-jam kerja, terkesan bahwa pegawai hanya datang, duduk diam dan pulang. Sebagian aktifitas kurang sesuai dengan gaji dan tunjangan yang mereka terima. Banyak pustakawan yang datang tidak tepat waktu dan pulang sebelum waktunya dan bahkan sebagiannya tidak tau apa yang harus dikerjakan. Hasil kerja yang dilakukan tidak sebanding dengan penghargaan yang telah diberikan kepada pustakawan yaitu sejumlah tunjangan kinerja dan perpanjangan batas usia pensiun yang lebih tinggi dapat mewujudkan pustakawan yang memiliki etos kerja yang tinggi.

Rumusan masalah yang akan menjadi inti dari penulisan skripsi ini adalah apakah tunjangan fungsional dan batas usia pensiun yang lebih tinggi berpengaruh terhadap motivasi pustakawan pada UPT Perpustakaan UNSYIAH dan UIN Ar-Raniry serta bagaimana pengaruhnya terhadap motivasi pustakawan UPTPerpustakaan UNSYIAH UIN Ar-Raniry.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) dengan mengkombinasikan antara pendekatan kuantitatif dan kualitatif (*mixed methods*). Sementara teknik pengumpulan data yang digunakan adalah *Observasi, Kuesioner* (Angket) dan *Wawancara*.

Selanjutnya, fokus penelitian ini adalah Pengaruh Tunjangan Fungsional Pustakawan Dan Batas Usia Pensiun Yang Lebih Tinggi Terhadap Motivasi Pustakawan (Studi Perbandingan Perpustakaan UNSYIAH dan Perpustakaan UIN Ar-Raniry), dan pembatasan masalah disini hanya jumlah tunjangan fungsional yang diberikan kepada pustakawan terhadap motivasi pustakawan dalam bekerja.

Populasi dari penelitian ini adalah pustakawan aktif yang terdaftar berjumlah 27 orang di Perpustakaan UNSYIAH dan pustakawan aktif yang terdaftar berjumlah 13 orang di Perpustakaan UIN Ar-Raniry. Dari merekalah penulis memperoleh informasi dan data tentang Pengaruh Tunjangan Fungsional Dan Batas Usia Pensiun Yang Lebih Tinggi Terhadap Motivasi Pustakawan (Studi Perbandingan Perpustakaan Unsyiah Dan Perpustakaan UIN Ar-Raniry).³ Sementara sampelnya ialah pustakawan di Perpustakaan UNSYIAH dan Perpustakaan UIN Ar-

³ Sumber data informasi UPT Perpustakaan Unsyiah tahun 2017.

Raniry dengan menggunakan teknik atau metode penentuan sampel tertentu. Dalam penelitian kuantitatif, sampel merupakan sebuah isu yang sangat krusial yang dapat menentukan keabsahan hasil penelitian.⁴

Mengingat pustakawan di perpustakaan Unsyiah populasinya terlalu luas, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *Purpose Sampling Jenuh*. *Purpose Sampling Jenuh* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Dalam kesempatan ini penulis mengambil 10 orang responden dari pustakawan Perpustakaan UNSYIAH dan 4 orang responden dari pustakawan Perpustakaan UIN Ar-Raniry.⁵

Pengujian validitas penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Product Moment Karl Pearson*. Dalam hal ini masing-masing item yang ada di dalam variabel X_1 dan X_2 terhadap Y diuji korelasinya dengan skor total variabel tersebut. Syarat minimum untuk dikatakan bahwa *instrumen tersebut valid adalah jika r hitung $\geq 0,344$ pada taraf signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data/responden (n)= 33*. Jadi jika korelasi $< 0,344$ maka instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

Langkah uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan angket kepada 10 responden yang tidak termasuk ke dalam sampel tetapi termasuk ke dalam populasi, dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh tingkat kevalidan suatu instrumen, kemudian mengumpulkan data hasil pengisian instrumen ke dalam tabel untuk menghitung nilai koefisien korelasi.

Tabel-3: Interpretasi Angka Indeks Korelasi Product Moment

Besarnya "r"Produk Momen	Interpretasi
0,00 – 0,119	Antara Variabel X dan Variabel Y memang terdapat korelasi, akan tetapi korelasi itu sangat lemah atau sangat rendah sehingga korelasi itu diabaikan (dianggap tidak ada korelasi antara Variabel X dan Variabel Y).

⁴ Nanang Martono, "*Metode Penelitian Kuantitatif*" (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012) hlm. 74.

⁵ Sumber data informasi UPT Perpustakaan Unsyiah tahun 2017

0,20 – 0,399	Antara Variabel X dan Variabel Y terdapat korelasi yang lemah atau rendah.
0,40 – 0,599	Antara Variabel “X” dan variabel “Y” terdapat korelasi yang sedang atau cukup.
0,60 – 0,799	Antara Variabel X dan variabel Y terdapat korelasi yang kuat atau tinggi
0,80 – 1,000	Antara Variabel X dan variabel Y terdapat korelasi yang sangat kuat atau sangat tinggi

b. Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan metode *Cronbac’h Alpha* dengan bantuan program SPSS versi 16, karena metode ini sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala. Instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi jika nilai koefisien yang diperoleh > 0,60 atau mendekati 1.

Rumus 2 *Cronbac’h Alpha*:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_{b^2}}{\sigma_{t^2}} \right]$$

r : Koefisien reliabilitas instrumen

k : banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_{b^2}$: total varians butir

σ_{t^2} : total varians butir

B. Tinjauan Teoristis

1. Tunjangan Fungsional Pustakawan.

Tuntutan peningkatan kualitas kinerja pustakawan berdasarkan sistem karier dan prestasi kerja dengan prinsip memberikan penghargaan dan sanksi telah diamanatkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian, dan ketentuan dan pelaksanaannya diatur keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara 132/KEP/M.PAN/12/2012 tentang jabatan fungsional pustakawan dan angka kreditnya. Tuntutan tersebut diharapkan akan menghasilkan pustakawan yang berkualitas, profesional, bertanggung jawab, jujur dan lebih mampu serta akuntabel dalam pemberian pelayanan publik. Dengan kata lain, setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menyandang jabatan fungsional pustakawan diharapkan ke depan adalah pustakawan yang lebih

profesional dalam melaksanakan tugasnya, sehingga dapat mewujudkan kinerja yang berkualitas sebagaimana diharapkan.⁶

Jabatan fungsional pustakawan menurut kamus kepustakawanan Indonesia adalah kedudukan yang menunjuk tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai dalam suatu lembaga/instansi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian/skill atau keterampilan tertentu yang bersifat mandiri. Memiliki tanggung jawab dan untuk pengangkatan/kenaikan jabatan, pangkat golongannya disyaratkan dengan prestasi tertentu yang dapat dinilai sebagai angka kredit yang ditentukan.⁷

Jabatan fungsional berfungsi sebagai jabatan yang dapat dimanfaatkan sebagai pilihan jenjang karir bagi pegawai negeri sipil menuju kualitas profesional. Istilah profesional biasanya dipakai untuk menunjukkan status pelaku, karena memanfaatkan jasa seseorang profesional harus ditebus dengan pembayaran yang tinggi dan setimpal dengan keahliannya. Istilah profesional minimal harus mempertimbangkan dua hal, yaitu: dari sisi kemampuan pelaku dan mutu hasil karyanya. Kedua-duanya harus ada pada tingkat yang cukup tinggi agar dapat disebut sebagai profesional, apabila dua hal tersebut berada pada tingkat yang tinggi, sudah selayaknya seorang profesional akan dihargai tinggi.⁸

Dengan demikian tunjangan fungsional pustakawan adalah hak yang dimiliki seorang pegawai dalam suatu lembaga/instansi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian/skill dan/atau keterampilan tertentu didalam dirinya. Pemberian tunjangan fungsional yang didapatkan oleh pejabat fungsional dimaksudkan agar seluruh pustakawan dapat termotivasi dalam bekerja.

2. Peraturan Tunjangan Fungsional pustakawan.

Adanya peraturan yang baru yaitu Peraturan Presiden Nomor 71 Tahun 2013 tentang Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan dan terbitnya Surat Edaran Nomor SE-12/PB/2014

⁶ Mustofa, "Pengaruh Penerimaan Tunjangan Kinerja dan Tunjangan Fungsional Terhadap Kinerja Pustakawan Di Perpustakaan Institut Seni Indonesia Surakarta" *Tesis* (Surakarta: Ilmu Perpustakaan, Program Studi Interdisciplinary Islamic Studies, 2017), hlm. 9.

⁷ Lasa HS "*Kamus Besar Kepustakawanan Indonesia*" (Yogyakarta: Pustaka Book Publisher, 2009), hlm. 121.

⁸ *Ibid.*, hlm. 36

tentang Pelaksanaan Perppres Nomor 71 Tahun 2013 menjadi angin segar bagi pustakawan Indonesia, karena tunjangan jabatan fungsionalnya naik sangat tinggi. Akibatnya besarnya tunjangan yang diterima pustakawan dapat membuat iri atau kecemburuan PNS lainnya.⁹

Jenjang jabatan pustakawan tersebut di atas, terdiri dari 12 jenjang berdasarkan pada keputusan MENPAN No.18 Tahun 1988 tentang angka kredit bagi jabatan pustakawan. Tunjangan fungsional pustakawan kemudian mengalami revisi dengan peninjauan kembali Kepres No.65 Tahun 1992 dengan revisi kenaikan tunjangan pustakawan melalui Kepres No.140 Tahun 2000.¹⁰

Besarnya tunjangan fungsional di atas, melekat pada jenjang jabatan berdasarkan pada keputusan MENPAN No.33 Tahun 1988. Dengan keluarnya Surat Keputusan MENPAN No.132 Tahun 2002 tunjangan fungsional pustakawan mengalami revisi kenaikan lagi yaitu Kepres No.86 Tahun 2003. Besarnya tunjangan fungsional pustakawan dalam Kepres tersebut melekat pada jenjang jabatan atau pangkat golongan berdasarkan keputusan MENPAN No. 132 Tahun 2003.

Peningkatan kesejahteraan bagi pustakawan dari tahun ke tahun mengalami kenaikan secara signifikan, hal ini dibarengi dengan daya saing serta perhatian pemerintah dalam meningkatkan SDM. Peningkatan kesejahteraan pustakawan ini diharapkan dapat memicu pustakawan sehingga dapat bekerja lebih keras dan menghasilkan ide-ide yang cerdas dan tidak hanya bekerja dalam saat jam kantor saja namun di luar jam kerja pun pustakawan dituntut tetap dapat menghasilkan karyanya. Bila mencermati peningkatan tunjangan jabatan fungsional pustakawan sejak terbitnya keputusan presiden RI Nomor 65 tahun 1992.¹¹

Selanjutnya besar tunjangan yang diberikan mengalami beberapa perubahan dari tahun ke tahun mulai dari pertama kali peraturan dibuat pada tahun 1992 dan terus mengalami perubahan sampai yang terakhir pada tahun 2013. Ini terjadi karena adanya perubahan mengenai kebijakan-kebijakan yang mengatur tentang tunjangan jabatan fungsional pustakawan.

⁹ Tri Hardiningtyas *Pustakawan dan Angka Kredit* (Yogyakarta: Lembaga Ladang Kata, 2015), hlm. 1.

¹⁰ *Ibid.*, hlm. 15

¹¹ *Ibid.*, hlm. 7

Besaran Kenaikan Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan dari tahun 1992-2013 dapat dilihat pada Tabel-1 berikut:¹²

Tabel-1: Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan

No	Nama Jabatan Pustakawan	Tahun dan Besaran Tunjangan Jabatan Fungsional						Kenaikan (%)
		1992	2000	2003	2006	2007	2013	
1.	Utama	110.00	185.00	500.00	550.00	700.00	1.300.00	64
2.	Madya	95.00	152.50	375.00	413.00	500.00	1.100.00	64
3.	Muda	77.50	122.50	275.00	303.00	375.00	800.00	65
4.	Pertama	67.50	112.50	175.00	202.00	275.00	520.00	67
5.	Penyelia	57.50	122.50	200.00	220.00	350.00	700.00	62
6.	Pelaksana Lanjutan	47.50	112.50	150.00	150.00	265.00	420.00	66
7.	Pelaksana	42.50	102.50	120.00	197.00	240.00	350.00	68

Gambar 1.2: Kenaikan tunjangan jabatan fungsional pustakawan.

Sedikitnya terdapat 6 (enam) kali perubahan peraturan tentang tunjangan jabatan fungsional pustakawan. *Pertama* adalah Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 65 Tahun 1992 tentang Tunjangan Jabatan Pustakawan, Teknisi Penerbangan, Penguji Mutu Barang, dan Pranata Komputer. *Kedua* pada tahun 2000 terjadi perubahan peraturan menjadi Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 146 Tahun 2000 tentang Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan. *Ketiga* pada tahun 2003 terdapat peraturan baru yang mengganti peraturan sebelumnya yaitu Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2003

¹² Sungadi "Jabatan Fungsional Pustakawan Di Mata Pegawai Non Pustakawan", *Jurnal Ilmu Perpustakaan, Nomor 1* (Agustus 2017) hlm. 67.

tentang Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan. *Keempat* adalah Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tunjangan Jabatan Fungsional Arsiparis dan takawan. *Kelima* adalah Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2007 tentang Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan. *Keenam* adalah Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 71 Tahun 2013 tentang Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan.¹³

Berikut jenjang jabatan, golongan, angka kredit, tunjangan jabatan dan batas usia pensiun jabatan fungsional pustakawan:

Tabel-2: Jabatan Pustakawan dan Angka Kreditnya

No	Jenjang jabatan	Gol	Angka kredit	Tunjangan	BUP (thn)
Tingkat Terampil					
1. Pustakawan Pelaksana		II/b	40	Rp.350.000,00	58
		II/c	60		
		II/d	80		
2. Pustakawan Pelaksana Lanjutan		III/a	100	Rp.420.000,00	
		III/b	150		
3. Pustakawan Penyelia		III/c	200	Rp.700.000,00	60
		III/d	300		
Tingkat Ahli					
1. Pustakawan Pertama		III/a	100	Rp.520.000,00	58
		III/b	150		
2. Pustakawan Muda		III/c	200	Rp.800.000,00	
		III/d	300		
3. Pustakawan Madya		IV/a	400	Rp.1.100.000,00	60
		IV/b	550		
		IV/c	700		
4. Pustakawan Utama		IV/d	850	Rp.1.300.000,00	65
		IV/e	1050		

TABEL: Jenjang jabatan, golongan, angka kredit, tunjangan jabatan dan batas usia pensiun jabatan fungsional pustakawan

¹³ Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 65 Tahun 1992 tentang Tunjangan Jabatan Pustakawan, (Jakarta: 1992)

3. Fungsi dan Peran Tunjangan Fungsional Pustakawan.

Pemberian tunjangan jabatan fungsional pustakawan secara adil dan layak akan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kelangsungan hidup perpustakaan. Fungsi dan pemberian kompensasi atau tunjangan jabatan fungsional pustakawan dalam suatu perpustakaan adalah sebagai berikut:

- a. Pengalokasian Sumber Daya Manusia (SDM) Secara Efektif. Pemberian tunjangan fungsional pustakawan secara adil dan layak kepada pustakawan yang berprestasi akan mendorong pustakawan untuk bekerja lebih baik lagi. Dengan kata lain ada kecenderungan para pustakawan akan berpindah ke pekerjaan yang tunjangannya lebih tinggi dengan cara menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.
- b. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Pemberian tunjangan fungsional kepada pustakawan berimplikasi bahwa perpustakaan akan menggunakan tenaga pustakawan tersebut dengan seefektif dan seefisien mungkin. Sebab dengan cara demikian, perpustakaan yang bersangkutan akan memperoleh manfaat dan keuntungan semaksimal mungkin. Disinilah produktivitas pegawai sangat dibutuhkan.¹⁴
- c. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan perpustakaan. Dengan memanfaatkan SDM secara efektif maka akan mendorong terjadinya stabilitas dan perpustakaan perpustakaan kearah yang positif. Bayangkan jika pemberian tunjangan fungsional tidak tepat, tentu akan menyebabkan perpustakaan labil dan mudah tergoncang.

4. Tujuan Pemberian Tunjangan Fungsional Pustakawan

Tujuan pemberian tunjangan jabatan fungsional pustakawan menurut Martoyo (1990) sebagaimana dikutip oleh Sungandi adalah:

- a. Pemenuhan kebutuhan ekonomi di mana pustakawan yang menerima tunjangan jabatan fungsional pustakawan akan menggunakannya untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.

¹⁴ *Ibid.*, hlm. 15.

- b. Pengkaitan tunjangan dengan produktivitas kerja yang dimaksudkan dapat mendorong pustakawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.
- c. Pengkajian antara keseimbangan keadilan pemberian tunjangan yang berarti bahwa pemberian tunjangan ini harus diperbandingkan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh pustakawan. Hal ini disebabkan pemberian tunjangan yang tinggi hanya mungkin apabila syarat yang harus dipenuhi juga pada tingkat kepangkatan yang lebih tinggi.¹⁵

5. Batas Usia Pensiun Yang Lebih Tinggi.

Keputusan presiden nomor 102 tahun 2003 peraturan tentang batas usia pensiun pustakawan, diperbaharui dengan Peraturan Pemerintah nomor 21 tahun 2014. Batas usia pensiun bagi pustakawan terampil 58 (Lima Puluh Delapan) tahun. Pustakawan Ahli Muda dan Ahli Madya dengan batas pensiun 60 (Enam Puluh) tahun. Usia pensiun 65 (Enam Puluh Lima) tahun berlaku bagi Pustakawan Utama. Pegawai Negeri Sipil yang pada saat berlakunya peraturan pemerintah ini sedang menduduki Jabatan Fungsional Ahli Muda, Ahli Pratama, dan Penyelia yang sebelumnya batas usia pensiunnya dapat diperpanjang sampai 60 (Enam Puluh) tahun, batas usia pensiunnya yaitu 60 (Enam Puluh) tahun. Adapun Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dalam Jabatan Fungsional Ahli Muda, Ahli Pratama, dan Penyelia. Setelah berlakunya PP No.21/2014 ini, maka batas usia pensiunnya adalah 58 (Lima Puluh Delapan) tahun. Peraturan pemerintah ini mulai berlaku pada tanggal 30 Januari 2014.¹⁶

Dari uraian di atas dapat dipahami bahwa pustakawan yang telah memiliki jabatan fungsional minimal Pustakawan Madya dengan Pangkat Pembina, golongan/ruang IV/a maka mereka akan mendapat masa pensiun pada usia 65. Dalam hal ini terdapat perbedaan usia yang sangat signifikan yaitu selama 10 tahun antara pegawai kependidikan fungsional pustakawan dengan tenaga kependidikan non fungsional pustakawan.

¹⁵ Sungandi "Jabatan Fungsional Pustakawan Di Mata Pegawai Non Pustakawan" *Jurnal Berkala Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, Vol. 13, No. 1, (2017), hlm. 64.

¹⁶ *Ibid.*, hlm.18

6. Motivasi Pustakawan.

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang berarti bergerak atau menggerakkan. Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat.¹⁷

Motivasi merupakan konsep dalam psikologi yang bersifat abstrak dan tidak langsung dapat terlihat (tingkah laku *covert*). Namun motivasi pada setiap individu mempunyai pengaruh terhadap tingkah laku *overt*. Karenanya penting untuk pustakawan mengetahui tentang pengertian motivasi. Kata motivasi sendiri berasal dari bahasa inggris *mitivation*, yang mempunyai akar kata *motive* atau dalam bahasa Indonesia *motif*. Kata *motive* berasal dari kata *motion* dan *motor* yang berarti gerakan atau sesuatu yang bergerak. Ketika ahli psikologi mempelajari motivasi, mereka tertarik mencari jawaban mengapa manusia melakukan gerakan atau tingkah laku. Definisi-definisi di atas mengenai motivasi menggambarkan bahwa motivasi berkaitan dengan tingkah laku yang terarah untuk mencapai tujuan.¹⁸

7. Motivasi Kerja dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya

Menurut Ernest J. McChormick seperti dikutip oleh Sri Wahyuni, "*work motivation is defined as conditions which influence the arousal, direction, and maintenance of behaviors relevant in work settings.*" Motivasi kerja ialah suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.¹⁹ Faktor-faktor yang dapat memotivasi individu dalam keseharian ataupun lingkungan kerja anda, staf yang memiliki motivasi yang positif akan menghasilkan kinerja yang produktif, kreatif, dan komitmen terhadap organisasi yang tinggi. Rasa memiliki terhadap organisasi

¹⁷ Sri Wahyuni "*Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Pustakawan Terhadap Produktivitas Kerja Pustakawan Pada Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*" Tesis, (Yogyakarta: Ilmu Perpustakaan, UIN Sunan Kalijaga, 2016) hlm. 43.

¹⁸ Nina Ariyani Martini "*Psikologi Perpustakaan*" (Jakarta: Universitas Terbuka, 2010) hlm. 311

¹⁹ AA Anwar Prabu Mangku Negara, "*Manajemen Sumber Daya Perusahaan*" (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2000), hlm. 94.

tentunya akan meningkatkan pelayanan perpustakaan kepada pengguna perpustakaan.

Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang terjadi pada diri seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor. Motivasi kerja dibutuhkan sebagai landasan terdapatnya motivator, yaitu dengan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi diantaranya, kematangan pribadi, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, hubungan yang baik antara rekan kerja dan pimpinan, kepuasan kerja, lingkungan/fasilitas, kondisi kerja yang menyenangkan dan adanya penghargaan atas prestasi.

Motivasi kerja timbul dari adanya kebutuhan manusia itu sendiri, seseorang akan terdorong untuk melakukan sesuatu tindakan karena manusia memiliki kebutuhan yang akan terpenuhi, mulai dari kebutuhan fisik/dasar sampai pada kebutuhan psikologis. Indriyo Gitosudarmi berpendapat bahwa tinggi rendahnya dorongan kerja akan dipengaruhi oleh 3 faktor; hubungan positif antara upaya dengan hasil yang dicapai, hubungan positif antara hasil dengan imbalan yang diharapkan dan hubungan antara nilai imbalan dengan kemungkinan diperolehnya imbalan.

Pendapat di atas diaplikasikan bahwa pegawai akan berupaya lebih intensif apabila merasa bahwa usahanya itu mendatangkan hasil yang diharapkan, dan dorongan itu akan meningkat lagi apabila hubungan tersebut menambah hasil dengan tambahan imbalan yang diperolehnya dari hasil itu. Dengan pengabdian tenaga, waktu, pengetahuan dan keterampilan seseorang mengharapkan berbagai imbalan ada dua hal yang penting para pegawai mengenai penghasilan: harapan, bahwa setiap orang dalam pemikirannya sudah mempunyai gambaran atau keputusan tentang jumlah imbalan keuangan seperti tunjangan yang diberikan dan layak diterimanya berdasarkan pendidikan, pengetahuan, keterampilan, sifat kerja besarnya tanggung jawab dan wewenang. Kemudian persepsi tentang keadilan artinya harapan itu didasarkan pada keinginan seseorang agar dengan penghasilan yang di perolehnya dari organisasi memuaskan kebutuhan yang wajar.²⁰

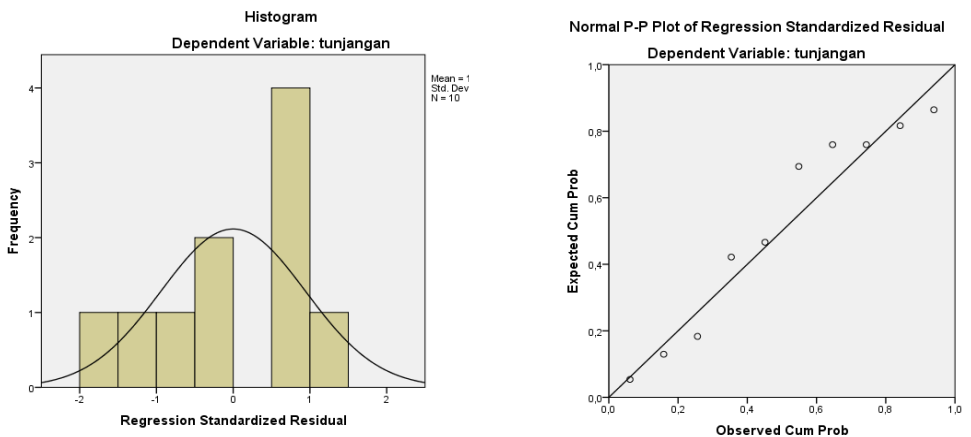
²⁰ *Ibid.*, hlm. 65

C. Hasil Penelitian

1. Uji Normalitas Data

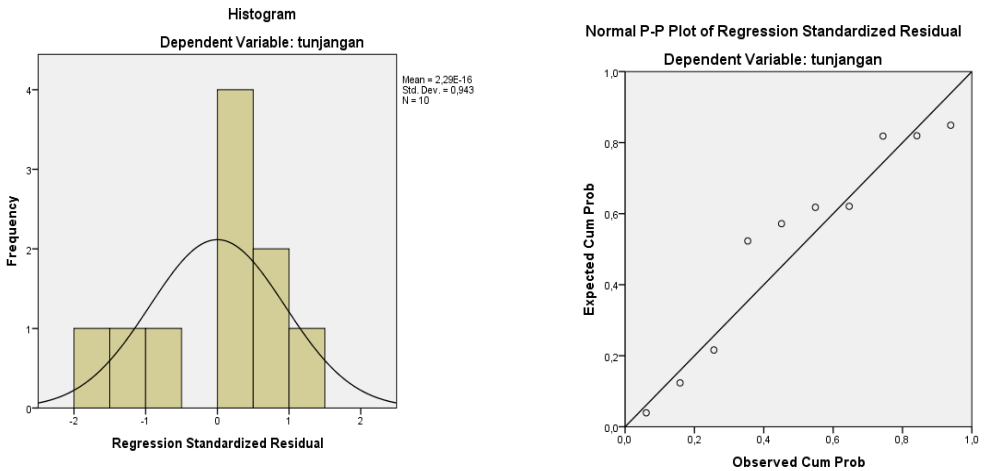
Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data sebagai syarat mutlak dalam statistik parametrik. Jadi data yang akan dianalisis diharuskan berdistribusi normal. Maksud data terdistribusi normal adalah data akan mengikuti distribusi normal, maka hasil output pengujian normalitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4: Hasil Uji Normalitas Data Perpustakaan UIN Ar-Raniry



Dari hasil di atas dapat dilihat Histogram dan grafik PP Plots untuk pustakawan pada UPT.Perpustakaan UNSYIAH. Dari grafik tersebut dapat diketahui bahwa grafik motivasi pustakawan juga mengikuti bentuk distribusi normal dengan bentuk histogram hampir sama dengan bentuk distribusi normal.

Tabel-5: Hasil Uji Normalitas Data Perpustakaan UIN Ar-Raniry



Dari hasil di atas dapat dilihat Histogram dan grafik PP Plots untuk pustakawan di Perpustakaan UIN Ar-Raniry. Dari grafik tersebut dapat diketahui bahwa grafik motivasi pustakawan mengikuti bentuk distribusi normal dengan bentuk histogram hampir sama dengan bentuk distribusi normal.

2. Pembuktian Hipotesis.

Selanjutnya penulis akan melakukan analisis korelasi ganda dan dapat diinterpretasikan dengan tabel 9 pedoman interpretasi koefisien korelasi, sehingga dapat diketahui apakah terdapat hubungan antara variabel independen dan dependen sangat rendah, rendah, sedang, kuat, atau sangat kuat. Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak. Analisis ini dilakukan terhadap dua jenis data dari dua responden yang berbeda latar belakang, yaitu dari pustakawan UNSYIAH dan pustakawan UIN Ar-Raniry. Selanjutnya penulis melakukan perhitungan dengan bantuan program SPSS, maka hasil output adalah sebagai berikut:

Tabel-6: Hasil Output Korelasi Ganda Perpustakaan UNSYIAH

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	Sig. F Change		
1	,443 _a	,196	,095	1,418	,196	1,950	1,8	,200	1,284
a. Predictors: (Constant), motivasi									
b. Dependent Variable: tunjangan									

Dari tabel di atas diperoleh angka koefisien korelasi ganda R sebesar 0,443. Berdasarkan tabel 9 Interpretasi Koefisien Korelasi menunjukkan bahwa pengaruh yang terjadi antara Tunjangan Fungsional dan Batas Usia Pensiun terhadap Motivasi Pustakawan terdapat korelasi yang sedang.

Tabel-7: Coefficients Perpustakaan UNSYIAH

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,400	4,035		1,338	,218
	Motivasi	,280	,200	,443	1,397	,200

Selanjutnya kedua hipotesis di atas akan diuji dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} yang dilihat pada tabel nilai "t" *Product Moment* dengan menghitung nilai df terlebih dahulu yaitu $df = N - nr = 10 - 2 = 8$. Jadi df sebesar 8 pada taraf signifikan 5% diperoleh t_{tabel} 1,860. Pada tabel di atas menunjukkan

nilai t_{hitung} sebesar 1,397. Jadi, $t_{hitung} 1,397 < t_{tabel} 1,860$ maka *hipotesis alternatif* ditolak sedangkan *hipotesis nol* diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel (X_1) dan (X_2) tidak memiliki pengaruh terhadap variabel Y.

Tabel-8: Hasil Ouput Korelasi Ganda Perpustakaan UIN Ar-Raniry

Model Summary ^b										
Change Statistics										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin - Watson
1	,285 ^a	,081	-,034	2,745	,081	,706	1	8	,425	1,725
a. Predictors: (Constant), motivasi										
b. Dependent Variable: tunjangan										

Dari tabel di atas diperoleh angka koefisien korelasi ganda R sebesar 0,285. Berdasarkan tabel 9 Interpretasi Koefisien Korelasi menunjukkan bahwa pengaruh yang terjadi antara Tunjangan Fungsional dan Batas Usia Pensiun terhadap Motivasi Pustakawan terhadap Motivasi Pustakawan terdapat korelasi yang rendah.

Tabel-9: Coefficients Perpustakaan UIN Ar-Raniry

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28,241	8,422		3,353	,010
	Motivasi	-,337	,401	-,285	-,841	,425

Selanjutnya kedua hipotesis di atas akan diuji dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} yang dilihat pada tabel nilai "t" *Product Moment* dengan menghitung nilai df terlebih dahulu yaitu $df = N - nr = 5 - 2 = 3$. Jadi df sebesar 8 pada taraf signifikan 5% diperoleh t_{tabel} 2,353. Pada tabel di atas menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar -0,841. Jadi, $t_{hitung} -0,841 < t_{tabel}$ 2,353 maka *hipotesis alternatif* ditolak sedangkan *hipotesis nol* diterima. Nilai t_{tabel} menunjukkan bahwa variabel (X1) dan (X2) tidak memiliki pengaruh dengan variabel Y.

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi ganda untuk pustakawan di Perpustakaan UNSYIAH dan pustakawan di Perpustakaan UIN Ar-Raniry terdapat perbedaan yang mencolok. Nilai motivasi untuk responden pustakawan UNSYIAH yaitu 0,443 lebih besar dari nilai motivasi untuk responden pustakawan UIN Ar-Raniry yang terpaut jauh yaitu 0,285.

3. Koefisien Determinasi.

Analisis nilai koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh atau persentase pengaruh variabel independen (X_1 dan X_2) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam penelitian dan mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

Perhitungan koefisien determinasi menggunakan bantuan program SPSS terhadap data dari responden pustakawan UNSYIAH dan UIN Ar-Raniry. Dari hasil analisis korelasi ganda di atas, dilihat pada output tabel *Model Summary* seperti berikut:

Tabel-10: Hasil Output Koefisien Diterminasi Perpustakaan UNSYIAH

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,443 ^a	,196	,095	1,418
a. Predictors: (Constant), Batas Usia Pensiun, Tunjangan Fungsional				
b. Dependent Variable: Motivasi Pustakawan				

Dari analisis data dapat diperoleh hubungan antara variabel *independent* (tunjangan fungsional dan batas usia pensiun) dengan variabel *dependent* (*motivasi pustakawan*) mempunyai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,196. Selanjutnya apabila dilihat korelasi (r) yang diperoleh sebesar 0,443 ternyata terletak antara 0,400–0,599 pada tabel interpretasi angka korelasi *product moment* menyatakan bahwa terdapat korelasi yang sedang atau cukup. Hubungan tunjangan fungsional dan batas usia pensiun sebesar 19,6% dengan motivasi pustakawan, sedangkan sisanya sebesar 80,4% berhubungan dengan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel-11: Hasil Output Koefisien Diterminasi Perpustakaan UIN Ar-Raniry

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,285 ^a	,081	-,034	2,745
a. Predictors: (Constant), Batas Usia Pensiun, Tunjangan Fungsional				
b. Dependent Variable: Motivasi Pustakawan				

Dari analisis data dapat diperoleh hubungan antara variabel *independent* (tunjangan fungsional dan batas usia pensiun) dengan

variabel *dependent* (*motivasi pustakawan*) mempunyai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,81. Selanjutnya apabila dilihat korelasi (r) yang diperoleh sebesar 0,285 ternyata terletak antara 0,200-0,399 pada tabel interpretasi angka korelasi *product moment* menyatakan bahwa terdapat korelasi yang lemah atau rendah. Hubungan tunjangan fungsional dan batas usia pensiun sebesar 8.1% dengan motivasi pustakawan, sedangkan sisanya sebesar 9,19% berhubungan dengan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dengan demikian pemberian tunjangan fungsional dan batas usia pensiun yang lebih tinggi tidak berpengaruh terhadap motivasi pustakawan. Dari hasil perbandingan tersebut dapat dilihat bahwa pengaruh tunjangan fungsional (X_1) dan batas usia pensiun yang lebih tinggi (X_2) terhadap motivasi pustakawan (Y) yang diperoleh dari UPT.Perpustakaan UNSYIAH memiliki pengaruh positif, sedangkan pada UPT.Perpustakaan UIN Ar-Raniry tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Hal ini disebabkan adanya faktor lain yaitu gaji, tunjangan struktural yang dapat memotivasi pustakawan untuk lebih bersemangat dan lebih berprestasi dalam bekerja.

D. Kesimpulan

Dari hasil yang telah diuraikan sebelumnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Tunjangan fungsional pustakawan dan batas usia pensiun yang lebih tinggi memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi pustakawan pada UPT.Perpustakaan UNSYIAH. Hasil nilai koefisien korelasi diperoleh 0,443 yang terletak diantara 0,400-0,599 hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi sedang atau cukup. Dari uji hipotesis pada UPT.Perpustakaan UNSYIAH diperoleh $t_{hitung} 1,397 < t_{tabel} 1,860$ maka hipotesis alternatif (H_a) ditolak dan hipotesis nol (H_0) diterima. Dengan demikian hipotesis tidak terdapat pengaruh antara tunjangan fungsional pustakawan terhadap motivasi pustakawan pada UPT.Perpustakaan UNSYIAH.
2. Tunjangan fungsional pustakawan dan batas usia pensiun yang lebih tinggi memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi pustakawan pada UPT.Perpustakaan UIN Ar-Raniry. Hasil nilai koefisien korelasi diperoleh 0,280 yang terletak diantara 0,20 - 0,399 hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi lemah atau rendah. Dari uji hipotesis pada

UPT.Perpustakaan UNSYIAH diperoleh $t_{hitung} -0,285 < t_{tabel}$ 2,353 maka hipotesis alternatif (H_a) ditolak dan hipotesis nol (H_0) diterima. Dengan demikian hipotesis menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara tunjangan fungsional pustakawan terhadap motivasi pustakawan pada UPT.Perpustakaan UIN Ar-Raniry.

3. Dari hasil perbandingan tersebut dapat dilihat bahwa hasil nilai korelasi antara tunjangan fungsional (X_1) dan batas usia pensiun yang lebih tinggi (X_2) terhadap motivasi pustakawan (Y) pada UPT.Perpustakaan UNSYIAH terdapat korelasi sedang atau cukup, sedangkan pada UPT.Perpustakaan UIN Ar-Raniry terdapat korelasi, akan tetapi korelasi itu sangat lemah atau sangat rendah sehingga korelasi itu diabaikan.

E. Daftar Pustaka

AA Anwar Prabu Mangku Negara, *“Manajemen Sumber Daya Perusahaan”* Bandung: Remaja Rosda Karya, 2000.

Dian Widarnata, *“Pengaruh Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan Terhadap Motivasi Petugas Perpustakaan Untuk Menjadi Pustakawan”* Skripsi Ilmu Perpustakaan, Universitas Ponegoro.

Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 65 Tahun 1992 tentang Tunjangan Jabatan Pustakawan, Jakarta: 1992

Lasa HS *“Kamus Besar Kepustakawanan Indonesia”*, Yogyakarta: Pustaka Book Publisher, 2009.

Mustofa *“Pengaruh Penerimaan Tunjangan Kinerja dan Tunjangan Fungsional Terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Institusi Seni Indonesia Surakarta”* Tesis (Yogyakarta: Ilmu Perpustakaan dan Informasi, UIN Sunan Kalijaga, 2017)

Nanang Martono, *“Metode Penelitian Kuantitatif”*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.

Nina Ariyani Martini *“Psikologi Perpustakaan”*, Jakarta: Universitas Terbuka, 2010.

Fanny DMW & Suherman

Nasrullah “*Kenaikan Tunjangan Fungsional Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pustakawan Di Perpustakaan Universitas Hasanuddin Makassar,*” Skripsi, Makassar: UIN Alauddin Makassar, 2015.

Sungandi “*Jabatan Fungsional Pustakawan di Mata Pegawai Non Pustakawan*” Dalam Jurnal Berkala Ilmu Perpustakaan dan Informasi, Vol. 13, No.1 Juni 2017.

Sumber data informasi UPT Perpustakaan Unsyiah tahun 2017.

Sri Wahyuni “*Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Pustakawan Terhadap Produktivitas Kerja Pustakawan Pada Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*” Tesis, (Yogyakarta: Ilmu Perpustakaan, UIN Sunan Kalijaga, 2016)

Tri Hardiningtyas “*Pustakawan dan Angka Kredit*”, Yogyakarta: Lembaga Ladang Kata, 2015.