

BAB 4 PEMBAHASAN

4.1 Sejarah Singkat Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta

Pada 1 Juni 2007 UIN Syarif Hidayatullah Jakarta merayakan "*golden anniversary*". Selama setengah abad, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta telah menjalankan mandatnya sebagai institusi pembelajaran dan transmisi ilmu pengetahuan, institusi riset yang mendukung proses pembangunan bangsa, dan sebagai institusi pengabdian masyarakat yang menyumbangkan program-program peningkatan kesejahteraan sosial. Selama setengah abad itu pula, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta telah melewati beberapa periode sejarah sehingga sekarang ini telah menjadi salah satu universitas Islam terkemuka di Indonesia. Secara singkat sejarah UIN Syarif Hidayatullah Jakarta dapat dibagi ke dalam beberapa periode, yaitu periode perintisan, periode fakultas IAIN al-Jami'ah, periode IAIN Syarif Hidayatullah, dan periode UIN Syarif Hidayatullah.

4.1.1 Periode Perintisan

Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta ditetapkan berdasarkan Surat Keputusan Presiden RI Nomor 031 tahun 2002. Sejarah pendirian UIN Syarif Hidayatullah Jakarta merupakan mata rantai sejarah perkembangan perguruan tinggi Islam Indonesia dalam menjawab kebutuhan pendidikan tinggi Islam modern yang dimulai jauh sebelum Indonesia merdeka. Pada zaman penjajahan Belanda, Dr. Satiman Wirjosandjojo, salah seorang Muslim terpelajar, tercatat pernah berusaha mendirikan Pesantren Luhur sebagai lembaga pendidikan tinggi Islam. Namun, usaha ini gagal karena hambatan dari pihak penjajah Belanda.

Lima tahun sebelum proklamasi kemerdekaan, Persatuan Guru Agama Islam (PGAI) di Padang mendirikan Sekolah Tinggi Islam (STI). STI hanya berjalan selama dua tahun (1940-1942) karena pendudukan Jepang. Umat Islam Indonesia tidak pernah berhenti menyuarakan pentingnya pendidikan tinggi Islam bagi kaum Muslim yang merupakan mayoritas pendudukan Indonesia. Pemerintah pendudukan Jepang kemudian menjanjikan kepada umat Islam untuk mendirikan Lembaga Pendidikan Tinggi Agama di Jakarta. Janji Jepang itu direspon tokoh-

Universitas Indonesia

tokoh Muslim dengan membentuk yayasan di Muhammad Hatta sebagai ketua dan Muhammad Natsir sebagai sekretaris.

Pada 8 Juli 1945, bertepatan dengan 27 Rajab 1364, yayasan tersebut mendirikan Sekolah Tinggi Islam (STI). STI berkedudukan di Jakarta dan dipimpin oleh Abdul Kahar Mudzakkir. Beberapa tokoh Muslim lain ikut berjasa dalam proses pendirian dan pengembangan STI. Mereka antara lain Drs. Muhammad Hatta, KH. Kahar Mudzakkir, KH. Wahid Hasyim, KH. Mas Mansur, KH. Fathurrahman Kafrawi, dan Farid Ma'ruf. Pada 1946, STI dipindahkan ke Yogyakarta mengikuti kepindahan Ibukota Negara dari Jakarta ke Yogyakarta. Sejalan dengan perkembangan STI yang semakin besar, pada 22 Maret 1948 nama STI diubah menjadi Universitas Islam Indonesia (UII) dengan penambahan fakultas-fakultas baru. Sampai dengan 1948, UII memiliki empat fakultas, yaitu (1) Fakultas Agama, (2) Fakultas Hukum, (3) Fakultas Ekonomi, dan (4) Fakultas Pendidikan.

Kebutuhan akan tenaga fungsional di Departemen Agama menjadi latar belakang penting berdirinya perguruan tinggi agama Islam. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, Fakultas Agama UII dipisahkan dan ditransformasikan menjadi Perguruan Tinggi Agama Islam Negeri (PTAIN) dan sesuai dengan namanya bersastus negeri. Perubahan ini didasarkan kepada Peraturan Pemerintah (PP) No. 34 tahun 1950. Dalam konsideran disebutkan bahwa PTAIN bertujuan memberikan pengajaran studi Islam tingkat tinggi dan menjadi pusat pengembangan serta pendalaman ilmu pengetahuan agama Islam. Berdasarkan PP tersebut, hari jadi PTAIN ditetapkan pada 26 September 1950. PTAIN dipimpin KH. Muhammad Adnan dengan data jumlah mahasiswa per 1951 sebanyak 67 orang. Pada periode tersebut PTAIN memiliki tiga jurusan, yaitu Jurusan Tarbiyah, Jurusan Qadla (Syari'ah) dan Jurusan Dakwah.

Komposisi mata kuliah pada waktu itu terdiri dari bahasa Arab, Pengantar Ilmu Agama, Fiqh dan Ushul Fiqh, Tafsir, Hadits, Ilmu Kalam, Filsafat, Mantiq, Akhlaq, Tasawuf, Perbandingan Agama, Dakwah, Tarikh Islam, Sejarah Kebudayaan Islam, Ilmu Pendidikan dan Kebudayaan, Ilmu Jiwa, Pengantar Hukum, Asas-asas Hukum Publik dan Privat, Etnologi, Sosiologi, dan Ekonomi. Mahasiswa yang lulus bakaloreat dan doktoral masing-masing mendapatkan gelar

Bachelor of Art (BA) dan Doctorandus (Drs). Komposisi mata kuliah PTAIN tersebut merupakan kajian utama perguruan tinggi Islam yang terus berlanjut sampai masa-masa yang lebih belakangan. Gelar akademik yang ditawarkan juga terus bertahan sampai dengan dekade 1980-an.

4.1.2 Periode ADIA (1957-1960)

Kebutuhan tenaga fungsional bidang guru agama Islam yang sesuai dengan tuntutan modernitas pada dekade 1950-an mendorong Departemen Agama mendirikan Akademi Dinas Ilmu Agama (ADIA) di Jakarta. ADIA didirikan pada 1 Juni 1957 dengan tujuan mendidik dan mempersiapkan pegawai negeri guna mendapatkan ijazah pendidikan akademi dan semi akademi sehingga menjadi guru agama, baik untuk sekolah umum, sekolah kejuruan, maupun sekolah agama. Dengan pertimbangan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta merupakan kelanjutan dari ADIA, hari jadi ADIA 1 Juni 1957 ditetapkan sebagai hari jadi atau Dies Natalis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Sama seperti perguruan tinggi pada umumnya, masa studi di ADIA adalah 5 tahun yang terdiri dari tingkat semi akademi 3 tahun dan tingkat akademi 2 tahun.

ADIA memiliki tiga jurusan, yaitu Jurusan Pendidikan Agama, Jurusan Bahasa Arab, dan Jurusan Da'wah wal Irsyad yang juga dikenal dengan Jurusan Khusus Imam Tentara. Komposisi kurikulum ADIA tidak jauh berbeda dengan kurikulum PTAIN dengan beberapa tambahan mata kuliah untuk kepentingan tenaga fungsional. Komposisi lengkapnya adalah Bahasa Indonesia, Bahasa Arab, Bahasa Inggris, Bahasa Perancis, Bahasa Ibrani, Ilmu Keguruan, Ilmu Kebudayaan Umum dan Indonesia, Sejarah Kebudayaan Islam, Tafsir, Hadits, Musthalah Hadits, Fiqh, Ushul Fiqh, Tarikh Tasyri' Islam, Ilmu Kalam/Mantiq, Ilmu Akhlaq/Tasawuf, Ilmu Fisafat, Ilmu Perbandingan Agama, dan Ilmu Pendidikan Masyarakat. Kepemimpinan ADIA dipercayakan kepada Prof. Dr. H. Mahmud Yunus sebagai dekan dan Prof. H. Bustami A. Gani sebagai Wakil Dekan.

Terdapat dua ciri utama ADIA. Pertama, sesuai dengan mandatnya sebagai akademi dinas, mahasiswa yang mengikuti kuliah di ADIA terbatas pada mahasiswa tugas belajar. Mereka diseleksi dari pegawai atau guru agama di lingkungan Departemen Agama yang berasal dari wakil-wakil daerah di seluruh

Universitas Indonesia

Indonesia. Kedua, sesuai dengan mandatnya untuk mempersiapkan guru agama modern, tanggung jawab pengelolaan dan penyediaan anggaran ADIA berasal dari Jawatan Pendidikan Agama (Japenda) Departemen Agama yang pada waktu itu memiliki tugas mengelola madrasah dan mempersiapkan guru agama Islam modern di sekolah umum.

4.1.3 Periode Fakultas IAIN al-Jami'ah Yogyakarta (1960-1963)

Dalam satu dekade, PTAIN memperlihatkan perkembangan menggembirakan. Jumlah mahasiswa PTAIN semakin banyak dengan *area of studies* yang semakin luas. Mahasiswa PTAIN tidak hanya datang dari berbagai wilayah Indonesia, tetapi juga datang dari negara tetangga seperti Malaysia. Meningkatnya jumlah mahasiswa dan meluasnya *area of studies* menuntut perluasan dan penambahan, baik dari segi kapasitas kelembagaan, fakultas dan jurusan maupun komposisi mata kuliah. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, ADIA di Jakarta dan PTAIN di Yogyakarta diintegrasikan menjadi satu lembaga pendidikan tinggi agama Islam negeri. Integrasi terlaksana dengan keluarnya Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 11 Tahun 1960 tertanggal 24 Agustus 1960 bertepatan dengan 2 Rabi'ul Awal 1380 Hijriyah. Peraturan Presiden RI tersebut sekaligus mengubah dan menetapkan perubahan nama dari PTAIN menjadi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) al-Jami'ah al-Islamiyah al-Hukumiyah. IAIN diresmikan Menteri Agama di Gedung Kepatihan Yogyakarta.

4.1.4 IAIN With Wider Mandate

IAIN Syarif Hidayatullah Jakarta sebagai salah satu IAIN tertua di Indonesia yang bertempat di Ibukota Jakarta, menempati posisi yang unik dan strategis. Ia tidak hanya menjadi "Jendela Islam di Indonesia", tetapi juga sebagai simbol bagi kemajuan pembangunan nasional, khususnya di bidang pembangunan sosial-keagamaan. Sebagai upaya untuk mengintegrasikan ilmu umum dan ilmu agama, lembaga ini mulai mengembangkan diri dengan konsep IAIN dengan mandat yang lebih luas (IAIN with Wider Mandate) menuju terbentuknya Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. Langkah konversi ini mulai diintensifkan pada masa kepemimpinan Prof. Dr. Azyumardi Azra, MA dengan dibukanya jurusan Psikologi dan Pendidikan Matematika pada Fakultas Tarbiyah,

serta Jurusan Ekonomi dan Perbankan Islam pada Fakultas Syari'ah pada tahun akademik 1998/1999. Untuk lebih memantapkan langkah konversi ini, pada 2000 dibuka Program Studi Agribisnis dan Teknik Informatika bekerjasama dengan Institut Pertanian Bogor (IPB) serta Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT) dan Program Studi Manajemen dan Akuntansi. Pada 2001 diresmikan Fakultas Psikologi dan Dirasat Islamiyah bekerjasama dengan Al-Azhar, Mesir. Selain itu dilakukan pula upaya kerjasama dengan Islamic Development Bank (IDB) sebagai penyandang dana pembangunan kampus yang modern; McGill University melalui Canadian Internasional Development Agencis (CIDA); Leiden University (INIS); Universitas Al-Azhar (Kairo); King Saud University (Riyadh); Universitas Indonesia; Institut Pertanian Bogor (IPB); Ohio University; Lembaga Indonesia Amerika (LIA); Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT), Bank BNI; Bank Mu'amalat Indonesia (BMI); dan universitas-universitas serta lembaga-lembaga lainnya.

Langkah perubahan bentuk IAIN menjadi UIN mendapat rekomendasi pemerintah dengan ditandatanganinya Surat Keputusan Bersama (SKB) antara Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 4/U/KB/2001 dan Menteri Agama RI Nomor 500/2001 tanggal 21 Nopember 2001. Selanjutnya melalui suratnya Nomor 088796/MPN/2001 tanggal 22 Nopember 2001, Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional memberikan rekomendasi dibukanya 12 program studi yang meliputi program studi ilmu sosial dan eksakta, yaitu Teknik Informatika, Sistem Informasi, Akuntansi, Manajemen, Sosial Ekonomi Pertanian/Agribisnis, Psikologi, Bahasa dan Sastra Inggris, Ilmu Perpustakaan, Matematika, Kimia, Fisika dan Biologi. Seiring dengan itu, rancangan Keputusan Presiden tentang Perubahan Bentuk IAIN menjadi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta juga telah mendapat rekomendasi dan pertimbangan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara RI dan Dirjen Anggaran Departemen Keuangan RI Nomor 02/M-PAN/1/2002 tanggal 9 Januari 2002 dan Nomor S-490/MK-2/2002 tanggal 14 Februari 2002. Rekomendasi ini merupakan dasar bagi keluarnya Keputusan Presiden Nomor 031 tanggal 20 Mei Tahun 2002 tentang Perubahan IAIN Syarif Hidayatullah Jakarta menjadi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

4.1.5 Periode UIN Syarif Hidayatullah Jakarta (Mulai 20 Mei 2002)

Dengan keluarnya Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 031 tanggal 20 Mei 2002 IAIN Syarif Hidayatullah Jakarta resmi berubah menjadi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Peresmianya dilakukan oleh Wakil Presiden Republik Indonesia, Hamzah Haz, pada 8 Juni 2002 bersamaan dengan upacara Dies Natalis ke-45 dan Lustrum ke-9 serta pemancangan tiang pertama pembangunan Kampus UIN Syarif Hidayatullah Jakarta melalui dana Islamic Development Bank (IDB). Satu langkah lagi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta menambah fakultas yaitu Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan (Program Studi Kesehatan Masyarakat) sesuai surat keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 1338/ D/T/2004 Tahun 2004 tanggal 12 April 2004 tentang ijin Penyelenggaraan Program Studi Kesehatan Masyarakat (S1) pada Universitas Islam Negeri dan Keputusan Direktur Jenderal Kelembagaan Agama Islam tentang izin penyelenggaraan Program Studi Kesehatan Masyarakat Program Sarjana (S1) pada Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta Nomor Dj.II/37/2004 tanggal 19 Mei 2004.

Sebagai bentuk re-integrasi ilmu, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta sejak tahun akademik 2002/2003 menetapkan nama-nama fakultas sebagai berikut:

1. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
2. Fakultas Adab dan Humaniora
3. Fakultas Ushuluddin dan Filsafat
4. Fakultas Syari'ah dan Hukum
5. Fakultas Dakwah dan Komunikasi
6. Fakultas Dirasat Islamiyah
7. Fakultas Psikologi
8. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
9. Fakultas Sains dan Teknologi
10. Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan
11. Sekolah Pascasarjana

Hingga tahun 2008 wisuda ke-72 UIN Syarif Hidayatullah Jakarta telah menghasilkan alumni sebanyak 36.099 orang, terdiri atas 19.174 Sarjana Strata Satu (S1), 1.273 Sarjana Magister (S2), dan 426 Sarjana Doktor (S3). UIN Syarif Hidayatullah Jakarta terus berupaya menyiapkan peserta didiknya menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan atau menciptakan ilmu pengetahuan keagamaan dan ilmu ilmu terkait lainnya dalam arti yang seluas-luasnya.

4.1.6 Visi, Misi dan Tujuan

Visi yaitu menjadikan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta sebagai lembaga pendidikan tinggi terkemuka dalam mengintegrasikan aspek keilmuan, keislaman dan keindonesiaan. Sedangkan misi yang diusung adalah:

1. Menghasilkan sarjana yang memiliki keunggulan kompetitif dalam persaingan global;
2. Melakukan reintegrasi epistemologi keilmuan;
3. Memberikan landasan moral terhadap pengembangan iptek dan melakukan pencerahan dalam pembinaan imtaq;
4. Mengembangkan keilmuan melalui kegiatan penelitian;
5. Memberikan kontribusi terhadap peningkatan kualitas hidup masyarakat.

Tujuan yang ingin dicapai adalah:

1. Menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan/atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan/atau menciptakan ilmu pengetahuan, bidang keagamaan, sosial maupun sains dan teknologi;
2. Mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan agama, sosial dan sains teknologi serta mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat dan memperkaya kebudayaan nasional;

4.2 Sejarah Perpustakaan Utama UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

Keberadaan perpustakaan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta adalah sejalan dengan keberadaan UIN itu sendiri, yaitu dimulai sejak berdirinya ADIA (Akademi Dinas Ilmu Agama) pada tanggal 1 Juni 1957. Perpustakaan pada waktu itu amat sederhana, terdiri dari satu ruangan, koleksinya tercatat ada 2.000 eksemplar, dikelola oleh seorang pegawai. Perpustakaan mulai bangkit pada periode kepemimpinan Drs H.A Syadali (sekarang mantan rektor IAIN Jakarta periode 1984 - 1993). Pada waktu itu perpustakaan mulai dikelola secara sistematis. Buku mulai diklasifikasikan menurut DDC, sistem peminjaman sudah mulai teratur, pegawai berjumlah 4 orang. Pada tahun 1964, perpustakaan dipimpin oleh Ny. Nabilah Lubis, seorang Sarjana Muda Ilmu Perpustakaan Alumni Universitas Cairo, Mesir. Pada kepemimpinan beliau perpustakaan lebih berkembang lagi. Banyak sumbangan buku dari berbagai kedutaan khususnya Kedutaan Mesir dan Saudi Arabia.

Pada tahun 1971 - 1973 Perpustakaan dipimpin oleh Ny. Dra. H. Halimah Madjid (sekarang Dosen Fak. Tarbiyah), Pada kepemimpinan beliau perpustakaan lebih semarak. Koleksinya tercatat: 7661 Judul, 33557 eksemplar. Gedungnya menempati 3 unit, pegawainya berjumlah 25 orang. Dan pada masa beliau perpustakaan IAIN (tahun 1980) tercatat sebagai perpustakaan Perguruan Tinggi terbaik se-DKI Jakarta. Pada tahun 1983-1984 perpustakaan dipimpin oleh Drs. M. Kailani Eryono (alumni JIP-FSUI). Pada periode beliau perpustakaan bertambah meningkat lagi. Pada tahun 1984 sampai 1998 perpustakaan dipimpin oleh Drs. Zaenal Arifin Toy, M.S (alumni B. Inggris IAIN Jakarta plus Master of Library and Information Science Univ of Illionis, Urbana- Champaign, 1984). Mulai tgl. 1 Desember 1998 sampai sekarang, perpustakaan pusat UIN Jakarta dikepalai oleh: Drs. M. Zuhdi.

4.2.1 ORGANISASI

Perpustakaan dipimpin oleh kepala yang membawahi T.U. dan Kep. Urusan:

1. Tata Usaha (T.U.)

Mengelola ketatausahaan perpustakaan, surat menyurat, menyiapkan bahan laporan pertanggung jawaban kepada Rektor dan lain-lain.

Universitas Indonesia

2. Urusan-urusan:

1. Urusan Pengadaan bertugas menyelenggarakan pengadaan menyeleksi dan mengadakan bahan pustaka (buku, majalah dll) dengan cara beli dan hadiah atau hibah.
2. Urusan Layanan Teknis bertugas memproses bahan pustaka dengan cara mengklasifikasi, dan mengkatalog serta filing kartu katalog.
3. Urusan Layanan sirkulasi Bertugas pengaturan sirkulasi buku yaitu mengatur: keanggotaan, peminjaman, pengembalian dan menjaga ketertiban koleksi.
4. Urusan Layanan Referensi bertugas menyelenggarakan layanan koleksi referensi, menyusun bibliografi atau indeks, dan menjaga kerapian koleksi referensi.
5. Urusan Pemeliharaan bertugas memelihara koleksi dan gedung secara fisik, dengan cara penjilidan, laminasi dan fumingasi.
6. Urusan Otomasi yang merintis program komputerisasi perpustakaan untuk meningkatkan servis dan administrasi.

4.2.2 Personalia Perpustakaan di Lingkungan UIN Jakarta

Pengelolaan perpustakaan secara operasional ditangani oleh 60 orang pegawai, tapi tidak semua pegawai dijadikan sampel sesuai dengan pendapat Sukmadinata bahwa untuk penelitian kuantitatif jumlah sampel sebanyak 30 individu sudah cukup besar, dengan klasifikasi pegawai sebagai berikut:

Tabel 4.1 Personalia Perpustakaan Di Lingkungan UIN Jakarta

| | |
|-----------------|----------|
| a. S2 | 11 orang |
| b. S1 | 23 orang |
| e. Sarjana Muda | 7 orang |
| g. SLTA / SLTP | 19 orang |

4.3 Deskripsi Data

Untuk mengukur ketiga variabel penelitian tersebut, telah disebarkan angket kepada empat puluh satu pegawai/petugas perpustakaan sebagai responden

Universitas Indonesia

yang yang disampaikan secara langsung kepada petugas pengelola perpustakaan di lingkungan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Analisis data hasil penelitian ini diawali dengan deskripsi data karakteristik responden, analisis validitas dan reliabilitas data, analisis masing-masing variabel, dilanjutkan dengan uji persyaratan analisis melalui uji normalitas. Langkah selanjutnya adalah dilakukan analisis hubungan satu variabel bebas dengan satu variabel terikat melalui uji hipotesis, korelasi tunggal, regresi dan determinan, serta hubungan dua variabel bebas dengan satu variabel terikat melalui uji hipotesis, korelasi ganda, regresi ganda dan determinan.

4.3.1 Uji Validitas dan Realibilitas Data

Sebelum dilakukan penyebaran angket secara menyeluruh kepada responden, maka dilakukan uji validitas dan realibilitas data dengan cara menyebarkan kuesioner percobaan kepada responden dengan jumlah yang terbatas kemudian data tersebut diolah dengan menggunakan software SPSS. Hasilnya adalah ada beberapa pernyataan dari masing-masing variabel yang tidak valid dan harus dihapus. Berikut ini adalah instrumen penelitian hasil dari uji validitas:

a. Uji Validitas

a.1. Instrumen Motivasi (X_1)

Uji ini didasarkan pada hasil pengujian data secara berulang-ulang yang dilakukan dengan menggunakan software SPSS, akan menghasilkan nilai r_{hitung} yang dilihat dari lajur *Corrected item-total correlation* pada tabel hasil pengujian, selanjutnya nilai r_{hitung} ini akan dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat dinyatakan bahwa pernyataan tersebut valid. Hasil lengkap dari pengujian dapat dilihat pada lampiran 11 dan untuk tabel dari r_{tabel} (lampiran 16).

Tabel.4.2 Instrumen Motivasi (X_1)

| No | Indikator | Nomor Butir Kuesioner | Jumlah |
|---------------|-----------------|-----------------------|-----------|
| 1 | Rasa adil | 1, 2, | 2 |
| 2 | Rasa aman | 3, 4, | 2 |
| 3 | Hubungan baik | 5, 6, | 2 |
| 4 | Rasa dihargai | 7, 8, | 2 |
| 5 | Rasa senang | 9, | 1 |
| 6 | Rasa bergairah | 15, 16, | 2 |
| 7 | Dukungan atasan | 18, 20 | 2 |
| Jumlah | | | 13 |

a.2. Instrumen Kompensasi (X_2)

Uji ini didasarkan pada hasil pengujian data secara berulang-ulang yang dilakukan dengan menggunakan software SPSS, akan menghasilkan nilai r_{hitung} yang dilihat dari lajur *Corrected item-total correlation* pada tabel hasil pengujian, selanjutnya nilai r_{hitung} ini akan dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat dinyatakan bahwa pernyataan tersebut valid. Hasil lengkap dari pengujian dapat dilihat pada lampiran 11 dan untuk tabel dari r_{tabel} (lampiran 16).

Tabel. 4.3 Instrumen Kompensasi (X_2)

| No. | Indikator | Nomor Butir Kuesioner | Jumlah |
|---------------|---------------------------------|-----------------------|-----------|
| 1 | Kompensasi yang diterima | 21, 22, 25 | 3 |
| 2 | Jenis Kompensasi yang diberikan | 26, 28, 30 | 3 |
| 3 | Rasa senang dan puas | 32, 34, | 2 |
| 4 | Sistem pemberian | 36, 37, 38, 40, 42 | 5 |
| Jumlah | | | 13 |

a.3. Instrumen Kinerja Pegawai (Y)

Uji ini didasarkan pada hasil pengujian data secara berulang-ulang yang dilakukan dengan menggunakan software SPSS, akan menghasilkan nilai r_{hitung} yang dilihat dari lajur *Corrected item-total correlation* pada tabel hasil pengujian, selanjutnya nilai r_{hitung} ini akan dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat dinyatakan bahwa pernyataan tersebut valid. Hasil lengkap dari pengujian dapat dilihat pada lampiran 11 dan untuk tabel dari r_{tabel} (lampiran 16).

Tabel. 4.4 Instrumen Kinerja Pegawai (Y)

| NO. | Indikator | Nomor Butir Kuesioner | Jumlah |
|-----|-------------------------|-----------------------|-----------|
| 1 | Kualitas kerja | 43, 44, | 2 |
| 2 | Tanggung jawab | 47, 48, | 2 |
| 3 | Mentaati | 50, 51, | 2 |
| 4 | Kemanfaatan hasil tugas | 55, | 1 |
| 5 | Pimpinan | 57, | 1 |
| 6 | Kepercayaan | 59, 60, 61, 62 | 4 |
| | Jumlah | | 12 |

b. Untuk uji realibilitas dilakukan uji alpha cronbach dengan ketentuan jika nilai alpha lebih besar dari nilai r_{tabel} atau $\alpha > r_{\text{tabel}}$ maka dapat dikatakan bahwa butir-butir pernyataan reliabel. Berikut ini adalah tabel hasil pengujian:

Tabel. 4.5 Reliability Statistics

| Alpha Cronbach's | N of Items |
|------------------|------------|
| .953 | 38 |

Dengan menggunakan bantuan software SPSS, dihasilkan nilai alpha cronbach sebesar 0,953, kemudian nilai alpha dibandingkan dengan r_{tabel} . Dari tabel r dihasilkan nilai r_{tabel} sebesar 0,320 dengan jumlah butir pernyataan sebanyak 38 buah dan koefisien kesalahan sebesar 95% atau taraf signifikansi sebesar 0,05. Dari hasil tersebut disimpulkan bahwa nilai $\alpha > r_{\text{tabel}}$ yaitu $0,953 > 0,320$, maka data dapat dikatakan mempunyai tingkat realibilitas yang baik untuk semua variabel penelitian.

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan saling mempengaruhi antar variabel bebas, untuk menguji multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Fox berpendapat dalam Bilfarsah (2005, p. 28) bahwa VIF adalah suatu faktor yang mengukur seberapa besar kenaikan ragam dari koefisien penduga regresi dibandingkan terhadap peubah prediktor yang orthogonal jika dihubungkan secara linier di dalam analisis regresi ganda, asumsi-asumsi yang memenuhi terhadap

sifat alami dan keberartian antara variabel dependent dengan variabel independent sangat diperhatikan. Pendugaan yang dilakukan pada regresi ganda tidak bermakna apabila peubah-peubah prediktornya saling berkorelasi atau multikolinieritas.

Lebih lanjut Bilfarsah dalam jurnal makara sains (2005, p. 28) berpendapat bahwa nilai VIF akan semakin besar jika terdapat korelasi yang semakin besar diantara prediktor. Nilai $VIF > 10$ dapat digunakan sebagai petunjuk adanya multikolinieritas pada data gejala multikolinieritas menimbulkan masalah dalam model regresi.

Dalam uji multikolinieritas ini dilakukan uji data statistik dengan menggunakan software SPSS, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel. 4.6 **Coefficients^a**

| Model | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------|------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | .770 | | |
| tot_x1 | .016 | .382 | 2.618 |
| tot_x2 | .012 | .382 | 2.618 |

a. Dependent Variable: tot_y

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk variabel motivasi dan kompensasi masing-masing sebesar 2,618, maka $VIF < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa data tidak menyebabkan multikolinieritas diantara variabel, atau dengan kata lain variabel motivasi tidak mempengaruhi variabel kompensasi begitu juga sebaliknya. Nilai $VIF < 10$ dapat digunakan sebagai petunjuk tidak adanya multikolinieritas pada data, sehingga tidak menimbulkan masalah dalam model regresi. Korelasi antar variabel bebas yang rendah akan menghasilkan variabel model regresi yang pasti, stabil dan tepat sasaran, tapi sepanjang uji t sudah signifikan maka multikolinieritas tidak perlu diperhatikan lagi. Untuk uji t didapatkan taraf signifikansi α untuk variabel motivasi sebesar 0,016 dan untuk variabel kompensasi sebesar 0,012, maka secara umum nilai signifikansi $\alpha < 0,005$, maka kompensasi dan motivasi secara bersama-sama secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai perpustakaan di lingkungan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

4.3.3 Deskripsi Data Karakteristik Responden

Sebelum menganalisis lebih lanjut mengenai hubungan variabel bebas (*independent variable*) motivasi (X_1) dan kompensasi (X_2) dengan variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja pegawai (Y), terlebih dahulu disajikan secara deskriptif mengenai identitas responden yang disajikan dalam tabel dan diikuti dengan penjelasannya. Identitas responden berdasarkan isian angket tertutup secara rinci dapat dikelompokkan melalui: usia, jenis kelamin, Jabatan dan tingkat pendidikan responden.

4.3.3.1 Identitas Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden yang pertama adalah responden yang diambil berdasarkan usia, usia responden merupakan karakteristik responden, yaitu salah satu petunjuk yang menggambarkan kondisi seseorang dalam beraktivitas untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Hasil rekapitulasi identitas responden berdasarkan jawaban dan informasi responden terhadap usia dapat dirangkum dalam komposisi seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.7. Tingkat Usia Responden

| NO | Usia (Thn) | Frekuensi | Prosentase(%) |
|----|------------|-----------|---------------|
| 1 | <36 | 15 | 36.59 |
| 2 | 37-40 | 11 | 26.83 |
| 3 | 41-50 | 8 | 19.51 |
| 4 | >50 | 7 | 17.07 |
| | Jumlah | 41 | 100.00 |

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 41 orang responden sebagian besar usia responden adalah usia dibawah 30 tahun yaitu sebanyak 15 orang responden (36,59%). Hal ini menggambarkan bahwa responden di lingkungan Perpustakaan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta masih dalam kategori produktif dan dapat dikembangkan lebih lanjut dari segi kemampuannya. Namun demikian bagi pegawai di lingkungan Perpustakaan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta usia produktif tersebut tidak sepenuhnya menjadi jaminan keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan karena penggolongan usia tersebut belum didukung dengan pengetahuan dan keterampilan dalam bidang teknik tertentu, seperti penguasaan dalam bidang penggunaan komputer terutama yang

berhubungan dengan bidang perpustakaan seperti katalogisasi, otomasi perpustakaan dan lain-lain. Masih kurangnya pemahaman dibidang tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggung jawabnya. Hal tersebut menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai belum menunjukkan tingkat kemampuan yang cukup, sehingga belum dapat dikatakan memiliki tingkat kualitas pekerjaan yang optimal.

4.3.3.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil rekapitulasi identitas responden berdasarkan jawaban dan informasi responden berdasarkan jenis kelamin dirangkum dalam kondisi seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel. 4.8 **Jenis Kelamin Responden**

| No | Jenis Kelamin | Frekuensi | Prosentase (%) |
|----|---------------|-----------|----------------|
| 1 | Laki-Laki | 25 | 60.98 |
| 2 | Perempuan | 16 | 39.02 |
| | Jumlah | 41 | 100.00 |

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa dari 41 orang responden sebagian besar merupakan pegawai yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 25 orang (60,98 %). Hal ini menggambarkan bahwa responden di lingkungan Perpustakaan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta masih didominasi oleh pegawai berjenis kelamin laki-laki, sehingga perlu dilakukan pemerataan pegawai terutama untuk pegawai berjenis kelamin perempuan, karena diharapkan peran perempuan menjadi lebih besar dalam memberikan kontribusi terhadap fungsi pelayanan di bidang perpustakaan, dan kadang perempuan itu lebih ulet, supel dan cekatan juga cenderung lebih rapi dan teliti dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pegawai perpustakaan.

4.3.3.3 Identitas Responden Berdasarkan Jabatan

Identitas responden berdasarkan jabatan merupakan suatu karakteristik responden yang dapat mempengaruhi jawaban yang diberikan, berdasarkan kematangan berpikir serta tanggung jawab institusi. Responden terdiri dari unsur-unsur kepala perpustakaan, staf, dan tenaga kebersihan. Hasil rekapitulasi identitas responden berdasarkan jawaban dan informasi responden berdasarkan jabatan dirangkum dalam kondisi seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel. 4.9 **Jabatan Responden**

| No | Jabatan | Frekuensi | Prosentase (%) |
|----|-------------------|-----------|----------------|
| 1 | Staf Perpustakaan | 14 | 34.15 |
| 2 | Kepala Urusan | 10 | 24.39 |
| 3 | Kebersihan | 10 | 24.39 |
| 4 | Pustakawan | 7 | 17.07 |
| | Jumlah | 41 | 100.00 |

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 41 orang responden sebagian besar merupakan pegawai yang memegang jabatan staf perpustakaan sebanyak 14 orang (34,15%). Hal ini menggambarkan bahwa responden di lingkungan Perpustakaan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta masih banyak yang memerlukan peningkatan pendidikan agar tercipta kesinambungan profesi dan memberikan peluang agar tercipta keharmonisan dan rasa keadilan diantara pegawai.

4.3.3.4 Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan salah satu yang dapat memberikan warna atau melatarbelakangi pola pikir seseorang dalam bertindak dan berpikir. Hasil rekapitulasi identitas responden berdasarkan jawaban dan informasi responden dari tingkat pendidikan dirangkum dalam kondisi seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel. 4.10 **Tingkat Pendidikan Responden**

| No | Pendidikan | Frekuensi | Prosentase (%) |
|----|------------|-----------|----------------|
| 1 | S2 | 10 | 24.39 |
| 2 | S1 | 12 | 29.27 |
| 3 | D3/D2 | 6 | 14.63 |
| 4 | SMA/SMP | 13 | 31.71 |
| | Jumlah | 41 | 100.00 |

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa dari 41 orang responden secara keseluruhan sebagian besar didominasi oleh responden yang memiliki pendidikan SLTA yaitu sebanyak 13 orang responden atau 31,71 %, kemudian diikuti oleh responden berpendidikan S1. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki oleh perpustakaan di Lingkungan UIN Jakarta, merupakan aset yang

berharga dalam menjalankan tugas dan fungsinya di lembaga informasi, dalam hal ini adalah perpustakaan. Pendidikan menjadi sebuah ukuran yang harus diperhitungkan dalam membangun dunia pendidikan yang bermutu dan berkualitas, salah satu elemen pokok pendidikan adalah upaya untuk lebih mendayagunakan perpustakaan untuk tujuan yang lebih luas dan terarah demi meningkatnya pelaksanaan pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat.

4.3.4 Analisis Deskripsi Data Setiap Variabel Penelitian

Analisis deskripsi data ini dimaksudkan untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap kondisi masing-masing variabel yang diteliti yaitu dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Kedua variabel bebas tersebut masing-masing adalah Motivasi sebagai variabel (X_1) dan Kompensasi sebagai variabel (X_2), sedangkan yang dijadikan sebagai variabel terikatnya adalah Kinerja pegawai (Y). Dalam penelitian ini akan diberikan penyajian data hasil penelitian dengan tabel distribusi frekuensi dan analisis deskripsi data setiap variabel penelitian, selanjutnya dapat diuraikan sebagai berikut:

4.3.4.1 Analisis Data Variabel Motivasi (X_1)

Data angket tentang variabel motivasi dapat ditabulasikan seperti tertera di bawah ini:

Tabel. 4.11 Interval Kelas Variabel Motivasi

| | | Frekuensi | Prosentase |
|-------|-------|-----------|------------|
| Valid | 38-41 | 1 | 2.4 |
| | 42-45 | 10 | 24.4 |
| | 46-49 | 16 | 39.0 |
| | 50-53 | 12 | 29.3 |
| | 54-57 | 2 | 4.9 |
| | Total | 41 | 100.0 |

Interval itu dilihat dari data hasil kuesioner kemudian dilihat nilai terendah dan nilai tertinggi lalu dihitung nilai meannya (rata-ratanya). Tujuan dari pembuatan interval kelas ini adalah untuk membuat *cut of point* dari sebaran nilai tersebut,

dikarenakan tidak adanya paramater, jadi dibuatlah interval kelas untuk menentukan nilai tertinggi yang dihasilkan dari kuesioner.

Dari tabel tersebut diperoleh skor tertinggi adalah 54 dan terendah adalah 40, berdasarkan atas jumlah nilai dari masing-masing responden tersebut diambil rentang nilai data terbesar dengan terkecil kemudian dihitung kelas interval adalah 5 dan range kelas interval adalah 4. Setelah besarnya kelas interval diketahui, kemudian dibuat tabel sebaran nilai variabel motivasi (X_1) yang disajikan di atas. Berdasarkan tabel sebaran tersebut, maka dapat dihitung tendensi sentral dengan menyebutkan nilai mean, median dan modus, dengan hasil sebagai berikut: Mean (rata-rata) = 47,66, Median (nilai tengah dari data-data yang terurut) = 48, Mode (data yang sering muncul) = 49.

Dari tabel sebaran nilai motivasi tersebut dapat dikemukakan bahwa motivasi pegawai dibawah rata-rata sebesar 26,8% (11 responden), motivasi pegawai pada rata-rata sebesar 39,0 % (16 responden), dan motivasi pegawai diatas rata-rata adalah sebesar 34,2 % (14 responden) dengan mean sebesar 47,66. Apabila dilihat dari median, maka dapat dikemukakan bahwa nilai tengah motivasi kerja pegawai sebesar 48, sedangkan apabila dilihat dari modus, maka dapat dilihat skor atau nilai dari responden tidak mengumpul pada kelas dimana terdapat nilai rata-rata, tetapi berada pada kelas interval diatas nilai rata-rata. Fenomena ini menggambarkan motivasi kerja pegawai perpustakaan di Lingkungan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta saat ini cenderung baik. Nilai tertinggi dari item variabel kuesioner motivasi adalah pada pernyataan nomor 6 yaitu Saya bekerja dalam kondisi dan hubungan kerja yang baik dan menyenangkan sebesar 168 untuk jumlah jawaban semua responden.

Tabel. 4.12 Descriptive Statistics Variabel Motivasi

| | N | Range | Minimum | Maximum | Mean |
|--------------------|----|-------|---------|---------|-------|
| total_x1 | 41 | 14 | 40 | 54 | 47.66 |
| Valid N (listwise) | 41 | | | | |

Oleh sebab itu penulis berkesimpulan bahwa jawaban yang diberikan responden atas pernyataan tentang variabel motivasi dalam angket tertutup telah sesuai

dengan keadaan yang sesungguhnya. Dengan demikian data angket tentang motivasi pegawai sebagai instrumen utama dalam penelitian ini menurut penulis dapat dipercaya sebagai data yang objektif.

4.3.4.2 Analisis Data Variabel Kompensasi (X_2)

Data angket tentang variabel motivasi dapat ditabulasikan seperti tertera dibawah ini:

Tabel. 4.13 Interval Kelas Variabel Kompensasi

| | | Frekuensi | Prosentase |
|-------|-------|-----------|------------|
| Valid | 36-40 | 1 | 2.4 |
| | 41-45 | 10 | 24.4 |
| | 46-50 | 21 | 51.2 |
| | 51-55 | 9 | 22.0 |
| | Total | 41 | 100.0 |

Interval itu dilihat dari data hasil kuesioner kemudian dilihat nilai terendah dan nilai tertinggi lalu dihitung nilai meannya (rata-ratanya). Tujuan dari pembuatan interval kelas ini adalah untuk membuat *cut of point* dari sebaran nilai tersebut, dikarenakan tidak adanya paramater, jadi dibuatlah interval kelas untuk menentukan nilai tertinggi yang dihasilkan dari kuesioner.

Dari tabel tersebut diperoleh skor tertinggi adalah 53 dan terendah adalah 40, berdasarkan atas jumlah nilai dari masing-masing responden tersebut diambil rentang nilai data terbesar dengan terkecil kemudian dihitung kelas interval adalah 4 dan range kelas interval adalah 5. Setelah besarnya kelas interval diketahui, kemudian dibuat tabel sebarang nilai variabel kompensasi (X_2) yang disajikan diatas. Berdasarkan tabel sebaran tersebut, maka dapat dihitung tendensi sentral dengan menyebutkan nilai mean, median dan modus, dengan hasil sebagai berikut: Mean (rata-rata) = 47,66, Median (nilai tengah dari data-data yang terurut) = 48, Mode (data yang sering muncul) = 50.

Dari tabel sebaran nilai motivasi tersebut dapat dikemukakan bahwa variabel kompensasi pegawai dibawah rata-rata sebesar 26,8% (11 responden), kompensasi pegawai pada rata-rata sebesar 51,2 % (21 responden), dan

kompensasi pegawai diatas rata-rata adalah sebesar 22 % (9 responden) dengan mean sebesar 47,66. Apabila dilihat dari median, maka dapat dikemukakan bahwa nilai tengah motivasi kerja pegawai sebesar 48, sedangkan apabila dilihat dari modus, maka dapat dilihat skor atau nilai dari responden tidak mengumpul pada kelas dimana terdapat nilai rata-rata, tetapi berada pada kelas interval diatas nilai rata-rata. Fenomena ini menggambarkan tingkat pemberian kompensasi kepada pegawai perpustakaan di Lingkungan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta saat ini cenderung baik. Nilai tertinggi dari item variabel kuesioner kompensasi adalah pada pernyataan nomor 14 yaitu Penghargaan perlu diberikan kepada karyawan yang berprestasi sebesar 186 untuk jumlah jawaban semua responden.

Tabel. 4.14 **Descriptive Statistics Variabel Kompensasi**

| | N | Range | Minimum | Maximum | Mean |
|--------------------|----|-------|---------|---------|-------|
| total_x2 | 41 | 13 | 40 | 53 | 47.66 |
| Valid N (listwise) | 41 | | | | |

Oleh sebab itu penulis berkesimpulan bahwa jawaban yang diberikan responden atas pernyataan tentang variabel kompensasi dalam angket tertutup telah sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya. Dengan demikian data angket tentang motivasi pegawai sebagai instrumen utama dalam penelitian ini menurut penulis dapat dipercaya sebagai data yang objektif.

4.3.4.3 Analisis Data Variabel Kinerja (Y)

Data angket tentang variabel motivasi dapat ditabulasikan seperti tertera dibawah ini:

Tabel. 4.15 Interval Kelas Variabel Kinerja

| | | Frekuensi | Prosentase |
|-------|-------|-----------|------------|
| Valid | 38-41 | 1 | 2.4 |
| | 42-45 | 5 | 12.2 |
| | 46-49 | 19 | 46.3 |
| | 50-53 | 9 | 22.0 |
| | 54-57 | 7 | 17.1 |
| | Total | 41 | 100.0 |

Interval itu dilihat dari data hasil kuesioner kemudian dilihat nilai terendah dan nilai tertinggi lalu dihitung nilai meannya (rata-ratanya). Tujuan dari pembuatan interval kelas ini adalah untuk membuat *cut of point* dari sebaran nilai tersebut, dikarenakan tidak adanya paramater, jadi dibuatlah interval kelas untuk menentukan nilai tertinggi yang dihasilkan dari kuesioner.

Dari tabel tersebut diperoleh skor tertinggi adalah 53 dan terendah adalah 40, berdasarkan atas jumlah nilai dari masing-masing responden tersebut diambil rentang nilai data terbesar dengan terkecil kemudian dihitung kelas interval adalah 5 dan range kelas interval adalah 4. Setelah besarnya kelas interval diketahui, kemudian dibuat tabel sebaran nilai variabel kinerja pegawai (Y) yang disajikan diatas. Berdasarkan tabel sebaran tersebut, maka dapat dihitung tendensi sentral dengan menyebutkan nilai mean, median dan modus, dengan hasil sebagai berikut: Mean (rata-rata) = 47,66, Median (nilai tengah dari data-data yang terurut) = 48, Mode (data yang sering muncul) = 50.

Dari tabel sebaran nilai motivasi tersebut dapat dikemukakan bahwa variabel kinerja pegawai dibawah rata-rata sebesar 14,6% (6 responden), kinerja pegawai pada rata-rata sebesar 46,3 % (19 responden), dan kinerja pegawai diatas rata-rata adalah kinerja 39,1 % (16 responden) dengan mean sebesar 47,66. Apabila dilihat dari median, maka dapat dikemukakan bahwa nilai tengah kinerja

kerja pegawai sebesar 48, sedangkan apabila dilihat dari modus, maka dapat dilihat skor atau nilai dari responden tidak mengumpul pada kelas dimana terdapat nilai rata-rata, tetapi berada pada kelas interval diatas nilai rata-rata. Fenomena ini menggambarkan tingkat kinerja pegawai perpustakaan di Lingkungan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta saat ini cenderung baik. Nilai tertinggi dari item variabel kuesioner kinerja pegawai perpustakaan adalah pada pernyataan nomor 31 yaitu dalam melakukan pekerjaan saya mentaati peraturan kedinasan sebagai pedoman dalam bekerja sebesar 178 untuk jumlah jawaban semua responden.

Tabel. 4.16 **Descriptive Statistics Variabel Kinerja**

| | N | Range | Minimum | Maximum | Mean |
|--------------------|----|-------|---------|---------|-------|
| total_y1 | 41 | 13 | 40 | 53 | 47.66 |
| Valid N (listwise) | 41 | | | | |

Oleh sebab itu penulis berkesimpulan bahwa jawaban yang diberikan responden atas pernyataan tentang variabel kompensasi dalam angket tertutup telah sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya. Dengan demikian data angket tentang kinerja pegawai sebagai instrumen utama dalam penelitian ini menurut penulis dapat dipercaya sebagai data yang objektif.

4.3.5 Pengujian Hipotesis Penelitian

4.3.5.1 Pengujian Persyaratan Analisis

Sebelum data dianalisis secara statistik, dilakukan uji persyaratan analisis untuk mengetahui kepastian sebaran data yang diperoleh dari angket apakah mengikuti asumsi distribusi normal atau tidak. Bila data yang diperoleh memenuhi ciri-ciri sebaran normal, maka rumus statistik untuk pengujian hipotesis dapat dipertanggungjawabkan untuk perhitungan statistik selanjutnya sehingga kesimpulan yang diambil juga dapat dipertanggungjawabkan.

Adapun uji persyaratan analisis dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas data *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Pada penelitian ini terdapat data dari tiga variabel, maka pengujian normalitas data akan dilakukan pada data dari ketiga variabel tersebut yaitu: variabel motivasi (X_1) dan variabel kompensasi (X_2), dan variabel kinerja pegawai (Y). Data ketiga variabel tersebut

dapat disajikan pada lampiran 13 Pengujian normalitas data ketiga variabel tersebut agar lebih cepat dan sistematis dikerjakan dengan menggunakan bantuan Software SPSS versi 16 for *windows*.

a. Uji Normalitas Data Variabel Motivasi (X_1)

Berdasarkan analisis perhitungan yang menggunakan alat bantu komputer melalui analisis program SPSS versi 16 for *windows*, maka didapatkan hasil perhitungan sebagaimana lampiran 13 dan Untuk kepentingan uji asumsi, yang perlu dibaca hanyalah 2 item paling akhir, nilai dari Kolmogorov-Smirnov Z dan Asymp. Sig (2-tailed).

Kolmogorov-Smirnov Z merupakan angka Z yang dihasilkan dari teknik Kolmogorov Smirnov untuk menguji kesesuaian distribusi data dengan suatu distribusi tertentu, dalam hal ini distribusi normal. Asymp. Sig. (2-tailed). merupakan nilai p yang dihasilkan dari uji hipotesis nol yang berbunyi tidak ada perbedaan antara distribusi data yang diuji dengan distribusi data normal. Jika nilai p lebih besar dari 0,05 maka kesimpulan yang diambil adalah hipotesis nol gagal ditolak, atau dengan kata lain sebaran data yang diuji mengikuti distribusi normal.

Dari hasil perhitungan tersebut didapatkan p-value sebesar 0,447 dan nilai Z sebesar 0,862, dan ini berarti p-value dan nilai $Z > 0,05$ maka data variabel motivasi (X_1) mengikuti distribusi normal.

b. Uji Normalitas Data Variabel Kompensasi (X_2)

Berdasarkan analisis perhitungan yang menggunakan alat bantu komputer melalui analisis program SPSS versi 16 for *windows*, maka didapatkan hasil perhitungan sebagaimana lampiran 13 dan Untuk kepentingan uji asumsi, yang perlu dibaca hanyalah 2 item paling akhir, nilai dari Kolmogorov-Smirnov Z dan Asymp. Sig (2-tailed).

Kolmogorov-Smirnov Z merupakan angka Z yang dihasilkan dari teknik Kolmogorov Smirnov untuk menguji kesesuaian distribusi data dengan suatu distribusi tertentu, dalam hal ini distribusi normal. Asymp. Sig. (2-tailed). merupakan nilai p yang dihasilkan dari uji hipotesis nol yang berbunyi tidak ada perbedaan antara distribusi data yang diuji dengan distribusi data normal. Jika nilai p lebih besar dari 0,05 maka kesimpulan yang diambil adalah hipotesis nol

gagal ditolak, atau dengan kata lain sebaran data yang diuji mengikuti distribusi normal. Dari hasil perhitungan tersebut didapatkan p-value sebesar 0,352 dan nilai Z sebesar 0,931, dan ini berarti p-value dan nilai $Z > 0,05$ maka data variabel motivasi (X_1) mengikuti distribusi normal.

c. Uji Normalitas Data Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan analisis perhitungan yang menggunakan alat bantu komputer melalui analisis program SPSS versi 16 for *windows*, maka didapatkan hasil perhitungan sebagaimana lampiran 13 dan Untuk kepentingan uji asumsi, yang perlu dibaca hanyalah 2 item paling akhir, nilai dari Kolmogorov-Smirnov Z dan Asymp. Sig (2-tailed).

Kolmogorov-Smirnov Z merupakan angka Z yang dihasilkan dari teknik Kolmogorov Smirnov untuk menguji kesesuaian distribusi data dengan suatu distribusi tertentu, dalam hal ini distribusi normal. Asymp. Sig. (2-tailed). merupakan nilai p yang dihasilkan dari uji hipotesis nol yang berbunyi tidak ada perbedaan antara distribusi data yang diuji dengan distribusi data normal. Jika nilai p lebih besar dari 0,05 maka kesimpulan yang diambil adalah hipotesis nol gagal ditolak, atau dengan kata lain sebaran data yang diuji mengikuti distribusi normal. Dari hasil perhitungan tersebut didapatkan p-value sebesar 0,695 dan nilai Z sebesar 0,710, dan ini berarti p-value dan nilai $Z > 0,05$ maka data variabel motivasi (X_1) mengikuti distribusi normal.

4.3.5.2 Pengujian Hipotesis Antar Variabel

Hipotesis untuk menguji hubungan dua variabel bebas motivasi (X_1), kompensasi (X_2), terhadap satu variabel terikat kinerja pegawai perpustakaan (Y), sehingga dapat diketahui pengaruh atau kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual maupun secara bersama-sama.

a. Pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai Perpustakaan (Y)

Untuk mencari pengaruh antara satu variabel bebas motivasi (X_1) terhadap variabel terikat kinerja pegawai perpustakaan (Y) di lingkungan Perpustakaan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, dilakukan uji Hipotesis dan Uji Determinasi.

a.1 Uji Hipotesis

a.1.1 Hipotesis

Hipotesis yang dikemukakan untuk menguji pengaruh antara satu variabel bebas motivasi (X_1) dengan variabel terikat kinerja pegawai perpustakaan (Y) di lingkungan Perpustakaan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta adalah sebagai berikut:

Ho : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi (X_1) dengan kinerja pegawai perpustakaan (Y) di lingkungan Perpustakaan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi (X_1) dengan kinerja pegawai perpustakaan (Y) di lingkungan Perpustakaan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

a.1.2 Korelasi Tunggal

Analisis tahap ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah ada korelasi positif antara satu variabel bebas motivasi (X_1) dengan variabel terikat kinerja pegawai perpustakaan (Y), untuk mengetahui besarnya korelasi antara variabel bebas motivasi (X_1) dengan variabel terikat kinerja pegawai perpustakaan (Y), dilakukan perhitungan korelasi *Pearson Product Moment* dengan perhitungan SPSS. Hasil perhitungan dapat disajikan dalam tabel Sebagai berikut:

Tabel. 4.17 **Correlations X1 dan Y**

| | | tot_x1 | tot_y |
|--------|---------------------|--------|--------|
| tot_x1 | Pearson Correlation | 1 | .743** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| | N | 41 | 41 |
| tot_y | Pearson Correlation | .743** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 41 | 41 |

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

Tabel. 4.18 Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .743 ^a | .552 | .540 | 2.75095 |

a. Predictors: (Constant), tot_x1

b. Dependent Variable: tot_y

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel tersebut, maka diperoleh koefisien korelasi antara variabel X_1 dengan Y (r_{x_1y}) sebesar 0,743 hal ini mempunyai makna bahwa: terdapat pengaruh yang positif sebesar 0,743 antara motivasi (X_1) dengan kinerja pegawai perpustakaan di lingkungan Perpustakaan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, untuk dapat melakukan interpretasi seberapa kuat hubungan itu, maka harga “r” itu perlu dikonsultasikan dengan tabel interpretasi menurut Guilford sebagaimana dikemukakan Sugiyono (2002, p.148). Berdasarkan tabel tersebut pada halaman 56, maka koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,743 termasuk pada kategori kuat. Hal tersebut memberi makna bahwa ada pengaruh yang kuat antara motivasi dengan kinerja pegawai perpustakaan di lingkungan Perpustakaan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, terdapat pengaruh yang positif antara motivasi (X_1) dengan kinerja pegawai perpustakaan (y) di lingkungan Perpustakaan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

Agar temuan tersebut dapat diberlakukan untuk seluruh populasi yang berjumlah 41 orang, maka perlu diuji signifikansi korelasi, dalam hal ini dilakukan uji dua sisi, hasil perhitungan dengan SPSS seperti pada tabel 4.19 menunjukkan bahwa t hitung sebesar 6,929. Harga t hitung tersebut selanjutnya dikonsultasikan dengan tabel t (tabel lampiran 14), untuk taraf kepercayaan (signifikan) sebesar 95% atau taraf kesalahan α 5% sehingga taraf kesalahan masing-masing sisi adalah 2,5% atau 0,025 serta dengan menggunakan derajat kebebasan (dk) $N-1$, yaitu $41-1 = 40$, maka didapatkan indeks koreksi korelasi pada tabel korelasi Pearson Product Moment seperti pada lampiran 14 untuk taraf kesalahan ($\alpha = 0,05$) atau 5% dengan pengujian dilakukan menggunakan uji dua sisi dan derajat kebebasan (dk) 40 adalah sebesar 2,021 atau t_{tabel} adalah sebesar 2,021. Maka dengan demikian $t_{\text{hitung}} >$ dari t_{tabel} atau $6,929 > 2,021$ maka hipotesis

nol ditolak dan terima H_1 , atau dalam artian terdapat korelasi yang positif antara variabel motivasi (X_1) dengan kinerja pegawai Perpustakaan di Lingkungan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

a.1.3 Regresi

Untuk melihat kecenderungan atau sebaran, maka dianalisis dengan menggunakan regresi linear sederhana dengan persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX_1$$

Berdasarkan angka-angka statistik sebagaimana terdapat pada tabel yang diperoleh dari perhitungan SPSS maka memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel. 4.19 Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 8.471 | 5.837 | | 1.451 | .155 |
| | tot_x1 | .846 | .122 | .743 | 6.929 | .000 |

a. Dependent Variable: tot_y

Nilai “a” adalah 8,471 dan “b” adalah 0,846, lalu dengan mensubsidi nilai “a” sebesar 8,471 dan “b” sebesar 0,846 kedalam persamaan regresi, maka diperoleh persamaan regresi:

$$\hat{Y} = 8,471 + 0,846 X_1$$

Ini dapat diartikan sebagai berikut, bahwa setiap kenaikan satu satuan motivasi (X_1) maka akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,846 satuan variabel kinerja pegawai Perpustakaan di lingkungan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

a.2 Uji Determinasi

Uji R^2 (Koefisien Determinasi) Angka R square pada tabel 4.18 adalah sebesar 0,552. Hal ini berarti bahwa 55,2% kinerja pegawai dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel motivasi. Sisanya sebesar 44,8% dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor lain. Atau dengan kata lain model yang dibangun mampu menerangkan keadaan data sebesar 55,2% dan model tersebut layak untuk menggambarkan data yang sesungguhnya.

b. Pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai Perpustakaan (Y)

Untuk mencari pengaruh antara satu variabel bebas kompensasi (X_2) terhadap variabel terikat kinerja pegawai perpustakaan (Y) di lingkungan Perpustakaan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, dilakukan uji Hipotesis dan Uji Determinasi.

b.1 Uji Hipotesis

b.1.1 Hipotesis

Hipotesis yang dikemukakan untuk menguji pengaruh antara satu variabel bebas kompensasi (X_2) dengan variabel terikat kinerja pegawai perpustakaan (Y) di lingkungan Perpustakaan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta adalah sebagai berikut:

Ho : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi (X_2) dengan kinerja pegawai perpustakaan (Y) di lingkungan Perpustakaan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi (X_2) dengan kinerja pegawai perpustakaan (Y) di lingkungan Perpustakaan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

b.1.2 Korelasi Tunggal

Analisis tahap ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah ada korelasi positif antara satu variabel bebas kompensasi (X_2) dengan variabel terikat kinerja pegawai perpustakaan (Y), untuk mengetahui besarnya korelasi antara variabel bebas kompensasi (X_2) dengan variabel terikat kinerja pegawai perpustakaan (Y), dilakukan perhitungan korelasi *Pearson Product Moment* dengan perhitungan SPSS. Hasil perhitungan dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel. 4.20 Correlation X2 dan Y

| | | tot_x2 | tot_y |
|--------|---------------------|--------|--------|
| tot_x2 | Pearson Correlation | 1 | .746** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| | N | 41 | 41 |
| tot_y | Pearson Correlation | .746** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 41 | 41 |

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

Tabel. 4.21 Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .746 ^a | .557 | .545 | 2.736 |

a. Predictors: (Constant), tot_x2

b. Dependent Variable: tot_y

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel tersebut, maka diperoleh koefisien korelasi antara variabel X_2 dengan Y (r_{x_1y}) sebesar 0,746 hal ini mempunyai makna bahwa: terdapat pengaruh yang positif sebesar 0,746 antara kompensasi (X_2) dengan kinerja pegawai perpustakaan di lingkungan Perpustakaan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, untuk dapat melakukan interpretasi seberapa kuat hubungan itu, maka harga “r” itu perlu dikonsultasikan dengan tabel interpretasi menurut Guilford sebagaimana dikemukakan Sugiyono (2002, p.148). Berdasarkan tabel tersebut pada halaman 56, maka koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,746 termasuk pada kategori kuat. Hal tersebut memberi makna bahwa ada pengaruh yang kuat antara motivasi dengan kinerja pegawai perpustakaan di lingkungan Perpustakaan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi (X_2) dengan kinerja pegawai perpustakaan (y) di lingkungan Perpustakaan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

Agar temuan tersebut dapat diberlakukan untuk seluruh populasi yang berjumlah 41 orang, maka perlu diuji signifikansi korelasi, dalam hal ini

dilakukan uji dua sisi, hasil perhitungan dengan SPSS seperti pada tabel 4.22 menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 6,996. Harga t_{hitung} tersebut selanjutnya dikonsultasikan dengan tabel t (tabel lampiran 14), untuk taraf kepercayaan (signifikan) sebesar 95% atau taraf kesalahan alpha 5% sehingga taraf kesalahan masing-masing sisi adalah 2,5% atau 0,025 serta dengan menggunakan derajat kebebasan (dk) $N-1$, yaitu $41-1 = 40$, maka didapatkan indeks koreksi korelasi pada tabel korelasi Pearson Product Moment seperti pada lampiran 14 untuk taraf kesalahan ($\alpha = 0,05$) atau 5% dengan pengujian dilakukan menggunakan uji dua sisi dan derajat kebebasan (dk) 40 adalah sebesar 2,021 atau t_{tabel} adalah sebesar 2,021. Maka dengan demikian $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} atau $6,996 > 2,021$ maka hipotesis nol ditolak dan terima H_1 , atau dalam artian terdapat korelasi yang positif antara variabel kompensasi (X_2) dengan kinerja pegawai perpustakaan di Lingkungan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

b.1.3 Regresi

Untuk melihat kecenderungan atau sebaran, maka dianalisis dengan menggunakan regresi linear sederhana dengan persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX_2$$

Berdasarkan angka-angka statistik sebagaimana terdapat pada tabel 4.22 yang diperoleh dari perhitungan SPSS maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel. 4.22 Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 5.174 | 6.251 | | .828 | .413 |
| tot_x2 | .915 | .131 | .746 | 6.996 | .000 |

a. Dependent Variable: tot_y

Nilai “a” adalah 5,174 dan “b” adalah 0,915, lalu dengan mensubsidi nilai “a” sebesar 5,174 dan “b” sebesar 0,915 kedalam persamaan regresi, maka diperoleh persamaan regresi:

$$\hat{Y} = 5,174 + 0,915 X_2$$

Ini dapat diartikan sebagai berikut, bahwa setiap kenaikan satu satuan kompensasi (X_2) maka akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,915 satuan variabel kinerja pegawai Perpustakaan di lingkungan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

b.2 Uji Determinasi

Uji R^2 (Koefisien Determinasi) Angka R square pada tabel 4.21 adalah sebesar 0,557. Hal ini berarti bahwa 55,7% kinerja pegawai dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel motivasi. Sisanya sebesar 44,3% dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor lain. Atau dengan kata lain model yang dibangun mampu menerangkan keadaan data sebesar 55,7% dan model tersebut layak untuk menggambarkan data yang sesungguhnya.

c. Pengaruh Motivasi (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai Perpustakaan (Y)

Untuk mencari pengaruh antara satu variabel bebas motivasi (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap variabel terikat kinerja pegawai perpustakaan (Y) di lingkungan Perpustakaan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, dilakukan uji Hipotesis dan Uji Determinasi.

c.1 Uji Hipotesis

c.1.1 Hipotesis

Hipotesis yang dikemukakan untuk menguji pengaruh antara satu variabel bebas motivasi (X_1) dan kompensasi (X_2) dengan variabel terikat kinerja pegawai perpustakaan (Y) di lingkungan Perpustakaan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta adalah sebagai berikut:

- Ho : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi (X_1) dan kompensasi (X_2) secara bersama-sama dengan kinerja pegawai perpustakaan (Y) di lingkungan Perpustakaan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta
- H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi (X_1) dan kompensasi (X_2) secara bersama-sama dengan kinerja pegawai perpustakaan (Y) di lingkungan Perpustakaan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

c.1.2 Korelasi Ganda

Analisis tahap ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah ada korelasi positif antara dua variabel bebas motivasi (X_1) dan kompensasi (X_2) dengan variabel terikat kinerja pegawai perpustakaan (Y), untuk mengetahui besarnya korelasi antara variabel bebas motivasi (X_1) dan kompensasi (X_2) dengan variabel terikat kinerja pegawai perpustakaan (Y), dilakukan perhitungan korelasi *Pearson Product Moment* dengan perhitungan SPSS. Hasil perhitungan dapat disajikan dalam tabel Sebagai berikut:

Tabel. 4.23 Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .788 ^a | .621 | .601 | 2.564 |

a. Predictors: (Constant), tot_x2, tot_x1

b. Dependent Variable: tot_y

Berdasarkan perhitungan SPSS tersebut maka diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,788. Hal ini mengandung pengertian bahwa pengaruh antara variabel motivasi (X_1) dan kompensasi (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja (Y) tergolong kuat, atau dengan kata lain terdapat hubungan yang positif antara variabel motivasi (X_1) dan kompensasi (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai (Y) di lingkungan Perpustakaan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

Selanjutnya pengujian signifikansi terhadap koefisien korelasi ganda dengan menggunakan uji F menghasilkan nilai F_{hitung} sebagaimana ditunjukkan tabel dibawah ini:

Tabel. 4.24 ANOVA^b

| Model | | Df | F | Sig. |
|-------|------------|----|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 2 | 31.066 | .000 ^a |
| | Residual | 38 | | |
| | Total | 40 | | |

a. Predictors: (Constant), tot_x2, tot_x1

b. Dependent Variable: tot_y

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 31,066, nilai F_{hitung} tersebut selanjutnya dikonsultasikan dengan F_{tabel} dengan taraf kesalahan $\alpha=0,05$ atau signifikansi 95%, dengan derajat kebebasan $dk=2$ dan dk penyebut = 38, maka diperoleh harga F_{tabel} sebesar 3,25.

Hipotesis statistik yang dikemukakan untuk menguji hipotesis menggunakan kaidah pengujian sebagai berikut:

H_1 diterima : jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau

H_1 Ditolak : jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

Merujuk kepada kriteria pengujian tersebut didapatkan hasil bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $31,066 > 3,25$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi (X_1) dan kompensasi (X_2) secara bersama-sama dengan kinerja pegawai perpustakaan (Y) di lingkungan Perpustakaan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

c.1.3 Regresi Ganda

Untuk melihat kecenderungan atau sebaran, maka dianalisis dengan menggunakan regresi linear ganda untuk variabel motivasi (X_1) dan kompensasi (X_2). Perhitungan regresi linear ganda untuk dua variabel bebas ini digunakan persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Berdasarkan angka-angka statistik sebagaimana terdapat pada tabel 31 yang diperoleh dari perhitungan SPSS maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel. 4.25 **Coefficients^a**

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 1.769 | 6.011 | | .294 | .770 |
| tot_x1 | .466 | .184 | .409 | 2.531 | .016 |
| tot_x2 | .521 | .198 | .424 | 2.624 | .012 |

a. Dependent Variable: tot_y

Dari tabel tersebut dapat dilihat nilai “a” adalah 1,769, koefisien variabel variabel bebas “b1” adalah 0,466 dan variabel bebas “b2” adalah 0,521. Dengan

mensubstitusikan nilai “a”, “b1”, “b2” kedalam persamaan regresi ganda, maka diperoleh persamaan regresi ganda sebagai berikut”:

$$\hat{Y} = 1,769 + 0,466 X_1 + 0,521 X_2$$

Persamaan ini mengandung pengertian sebagai berikut:

1. Setiap Variabel X_1 naik satu satuan dengan asumsi X_2 tetap maka mengakibatkan nilai Y naik sebesar 0,466
2. Demikian juga apabila variabel X_2 naik satu satuan dengan asumsi X_1 tetap maka mengakibatkan nilai Y naik sebesar 0,521 dan
3. Secara umum jika X_1 dan X_2 naik sebesar satu satuan secara bersama-sama mengakibatkan nilai Y naik sebesar 0,987

c.2 Determinasi

Uji R^2 (Koefisien Determinasi) Angka R square adalah sebesar 0,621 dapat dilihat pada tabel 4.23. Hal ini berarti bahwa 62,1% kinerja pegawai perpustakaan di Lingkungan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel motivasi dan kompensasi. Sisanya sebesar 44,3% dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya cara kepemimpinan, infrastruktur dan kelengkapan kerja serta aturan. Atau dengan kata lain model yang dibangun mampu menerangkan keadaan data sebesar 62,1% dan model tersebut layak untuk menggambarkan data yang sesungguhnya.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian dan Keterbatasan Penelitian

4.4.1 Pembahasan Hasil Penelitian

Sub bab ini merupakan tahapan untuk membahas hasil penelitian yang telah dianalisis menggunakan metode statistik, sehingga dapat diketahui makna dan hubungan serta pengaruhnya antara variabel bebas motivasi dan kompensasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai perpustakaan di lingkungan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Penelitian ini melibatkan 41 orang responden sebagai sampel yang terdiri dari pegawai perpustakaan di lingkungan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Kemudian untuk menguji hipotesis digunakan teknik koefisien korelasi *product moment*, yang seluruh perhitungannya

dilakukan dengan menggunakan alat bantu komputer melalui program SPSS versi 16 *for Windows*.

Motivasi (X_1) merupakan salah satu variabel penelitian yang juga merupakan salah satu variabel yang bebas yang dicari makna dan pengaruhnya dengan variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai Perpustakaan (Y). Variabel motivasi kerja pegawai meliputi keseluruhan proses pemberian dorongan dan rangsangan kepada pegawai sedemikian rupa sehingga mereka termotivasi bekerja keras dan antusias dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi tercapainya tujuan organisasi secara lebih efektif. Telah dimaklumi bahwa orang akan mau bekerja keras dengan harapan, ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginan (motif) dari hasil pekerjaannya. Motivasi dalam penelitian ini adalah keinginan untuk mengeluarkan energi untuk mencapai tujuan atau upah dalam rangka melaksanakan fungsi pelayanan dan pengorganisasian lembaga perpustakaan di lingkungan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Jadi, motivasi adalah proses memerintah yang dibuat secara perseorangan diantara kegiatan sukarela.

Motivasi di tempat kerja telah ditetapkan sebagai sejumlah proses yang mempengaruhi gerak, arah, dan pemeliharaan perilaku yang bersangkutan-paut untuk tempat bekerja, sebagai keadaan dalam diri individu yang menyebabkan mereka berperilaku dengan cara yang menjamin tercapainya suatu tujuan.

Untuk mengukur motivasi kerja pegawai dalam penelitian ini digunakan tiga indikator variabel sebagai berikut: Motif pegawai yang dilihat dari upah yang layak, kesempatan untuk maju, pengakuan sebagai individu, keamanan kerja, penerimaan dalam kelompok, perlakuan yang wajar, pengakuan atas prestasi dan perlakuan pekerjaan. Harapan pegawai dilihat dari peningkatan upah/gaji, kenaikan pangkat, penghargaan, diberikan tanggung jawab, pekerjaan yang sesuai dan kemungkinan berkembang melalui pendidikan dan pelatihan. Sedangkan insentif dilihat dari honor, Jaminan fasilitas yang menunjang kondisi kerja yang lebih baik

Hasil analisis deskripsi data variabel motivasi kerja pegawai (X_1) melalui data angket menunjukkan bahwa, sebagian besar pegawai (73,2 %) mengatakan bahwa kondisi motivasi kerja mereka saat ini cenderung baik atau di atas rata-rata

(rata-rata penilaian adalah 46-49 dengan *modusnya* 49). Fenomena ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai perpustakaan di lingkungan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta pada saat ini motivasi kerjanya relatif tinggi, atau pegawai tersebut memiliki minat yang tinggi. Kondisi ini juga mengindikasikan bahwa ada sejumlah pegawai perpustakaan di lingkungan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta yaitu sebesar 36,8 % yang masih belum mendapatkan perhatian yang memadai dalam hal motif, harapan dan insentif. Berkaitan dengan ini, jika pegawai tersebut memiliki minat yang rendah atau tidak mempunyai motivasi yang tinggi, maka kasus ini dapat diselesaikan dengan pemberian insentif atau penghargaan.

Dapat dipahami bahwa dengan motif, harapan dan insentif tersebut maka orang yang memiliki kemampuan akan termotivasi. Telah dimaklumi bahwa motivasi yang baik dan benar mendorong gairah dan semangat kerja individu-individu pegawai untuk meningkatkan kinerja lembaga perpustakaan khususnya dalam hal pelayanan kepada pengguna. Faktor yang mempengaruhi motivasi diantaranya adalah motif, yang dijabarkan sebagai gaji yang dapat mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari, kesempatan untuk maju, pengakuan sebagai individu, keamanan kerja, penerimaan oleh kelompok, perlakuan yang wajar, pengakuan atas prestasi dan perlakuan pekerjaan. Aspek lainnya adalah harapan yang dijabarkan seperti, peningkatan gaji, kenaikan pangkat, penghargaan, promosi, penempatan pegawai yang belum sesuai dengan kemampuannya, kemungkinan berkembang, dan aspek insentif seperti: honor, jaminan fasilitas yang menunjang kondisi kerja yang lebih baik.

Selama ini permasalahan motivasi kerja pegawai masih dipandang dari segi normatif menyangkut peraturan disiplin di lingkungan Pegawai Negeri Sipil, yang berarti titik beratnya hanya dari sisi *punishment*, tetapi dari sisi *reward* belum mendapat perhatian yang memadai sehingga disiplin yang ditunjukkan merupakan disiplin yang semu. Kondisi yang tercermin saat ini di UIN adalah jika ada pimpinan, para pegawai akan berlaku seolah-olah disiplin, tetapi jika pimpinan tidak ada semuanya akan kembali seperti sedia kala, bekerja dengan tingkat pelayanan yang relatif kurang baik.

Motivasi kerja merupakan pendorong pegawai untuk berperilaku disiplin, karena pegawai yang termotivasi dalam bekerja akan menjadi rajin masuk dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Motivasi merupakan akibat suatu hasil yang ingin dicapai oleh seorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya itu. Artinya, apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu, dan jalan tampaknya terbuka untuk memperolehnya, yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya. Pola karier yang jelas, keadilan sistem promosi pegawai, fasilitas-fasilitas kerja yang memadai merupakan hal-hal yang membuat pegawai termotivasi dalam bekerja.

Sistem kompensasi bagi pegawai merupakan faktor kunci dalam perilaku disiplin. Sebagaimana dibahas di berbagai forum, sistem kompensasi pegawai selama ini tidak mampu mendorong pegawai untuk bekerja produktif, baik karena rendahnya gaji ataupun karena adanya bagian-bagian yang "basah" dan "kering" tidak terkecuali di lingkungan perpustakaan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Kesenjangan antara *reward* dan *punishment* dengan demikian menjadi determinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai yang tumbuh dari kesadaran pribadi maupun kolektif karena termotivasi, bukan karena takut.

Agar pegawai Perpustakaan di lingkungan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai kinerja yang maksimal, maka yang perlu diperhatikan adalah pimpinan hendaknya dapat memberikan motivasi searah dengan karakteristik anak buah. Untuk memberikan motivasi yang tepat, pimpinan hendaknya secara terus menerus mengamati dan memahami tingkah laku bawahan, mencari dan menentukan sebab-sebab tingkah laku bawahan, memperhitungkan, mengawasi dan mengubah serta mengarahkan tingkah laku bawahan (Wahjosumidjo, 1984).

Hasil hipotesis variabel motivasi kerja pegawai dengan kinerja pegawai Perpustakaan di lingkungan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, menunjukkan bahwa hipotesisnya dapat diterima dan bersifat signifikan. Sehingga dapat diketahui makna dan hubungan antara variabel bebas, motivasi kerja pegawai dengan variabel terikat kinerja pegawai perpustakaan di lingkungan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Hipotesis untuk menguji hubungan motivasi kerja pegawai

terhadap kinerja pegawai perpustakaan di lingkungan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi, regresi dan determinasi.

Hasil pengujian membuktikan ada hubungan (korelasi) antara variabel motivasi kerja pegawai dengan kinerja pegawai Perpustakaan di lingkungan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, dan besarnya korelasi sebesar 0,743. Maknanya adalah ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja pegawai dengan kinerja pegawai perpustakaan di lingkungan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Kondisi ini menurut Sugiyono (1999, p. 216) tingkat pengaruhnya adalah termasuk kategori kuat. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh sebesar 55,2 %, yang berarti bahwa variabel terikat kinerja pegawai perpustakaan di lingkungan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta dipengaruhi oleh variabel bebas motivasi kerja pegawai sebesar 55,2 % dan sisanya 44,8 % ditentukan oleh variabel lain, selain motivasi kerja, seperti disiplin kerja dan etos kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian tinggi rendahnya motivasi kerja pegawai akan diikuti oleh tinggi rendahnya kinerja pegawai perpustakaan di lingkungan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Jika motivasi kerja rendah, maka akan diikuti pula oleh kinerja pegawai perpustakaan juga rendah. Temuan ini menjadi dasar didalam rangka pencapaian kinerja pegawai perpustakaan yang optimal di lingkungan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Dengan demikian, agar kinerja pegawai perpustakaan yang optimal dapat diwujudkan dengan baik, maka motivasi kerja pegawai juga diciptakan dengan baik.

Kompensasi (X_2) merupakan salah satu variabel bebas yang dicari makna dan pengaruhnya terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y). Variabel kompensasi meliputi keseluruhan proses pemenuhan kebutuhan pekerja, meliputi kompensasi dalam bentuk finansial maupun dalam bentuk lainnya. Harus diketahui bahwa semua pegawai memerlukan kompensasi berupa gaji untuk pemenuhan kehidupan dasar sekunder maupun tertier.

Lebih lanjut Siagian berpendapat bahwa kompensasi merupakan faktor yang paling berpengaruh bagi kebanyakan orang menjadi pegawai pada suatu organisasi tertentu. Apabila di satu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu

organisasi. Di lain pihak ia mengharapkan menerima imbalan tertentu (2002, p. 252).

Dalam suatu organisasi pengaturan kompensasi merupakan faktor yang penting untuk dapat menarik, memelihara, maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasi yang bersangkutan. Kompensasi yang wujudnya dapat bersifat finansial maupun nonfinansial pada dasarnya adalah suatu wujud penghargaan atas jasa seseorang pada organisasi yang bersangkutan. Pemberian suatu kompensasi akan dapat meningkatkan ataupun menurunkan prestasi kerja, kepuasan kerja, maupun motivasi karyawan. Salah satu faktor yang juga penting dalam pemberian kompensasi adalah keadilan, karyawan termotivasi untuk bekerja manakala mereka merasa bahwa imbalan didistribusikan secara adil. Keadilan dapat diartikan sebagai keseimbangan antara masukan-masukan yang dibawa masuk oleh karyawan ke dalam sebuah pekerjaan dengan hasil-hasil yang diperolehnya dari pekerjaan tersebut. Masukan-masukan karyawan meliputi: pengalaman, pendidikan, keahlian-keahlian khusus, upaya dan waktu kerja. Keluaran-keluarannya adalah: gaji, tunjangan pencapaian, pengakuan, dan imbalan-imbalan lainnya. Rasa keadilan karyawan saat mereka menerima kompensasi dari perusahaan dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu: (1) Rasio kompensasi terhadap masukan upaya, pendidikan, pelatihan, ketahanan akan kondisi kerja yang merugikan; dan (2) Perbandingan rasio ini dengan rasio-rasio yang dirasakan oleh karyawan lain.

Untuk mengukur tingkat kompensasi yang diberikan karyawan, maka unsur-unsur yang digunakan dalam variabel kompensasi adalah: kompensasi yang diterima, jenis kompensasi yang diberikan, rasa senang dan puas, sistem pemberian kompensasi.

Hasil analisis deskripsi data variabel kompensasi (X_2) melalui data angket menunjukkan bahwa, sebagian besar pegawai (73,2 %) mengatakan bahwa kondisi kompensasi yang mereka terima saat ini cenderung baik atau di atas rata-rata (rata-rata penilaian adalah 46-50 dengan *modusnya* 50). Fenomena ini menunjukkan bahwa sebagian besar kompensasi yang diberikan kepada pegawai perpustakaan di lingkungan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta pada saat ini relatif baik, atau pegawai tersebut sudah dapat menerima kondisi kompensasi yang

minim kalau diukur berdasarkan tingkat inflasi nasional serta kebutuhan hidup yang diberikan, walaupun ada beberapa faktor yang masih dianggap belum memenuhi rasa keadilan. Kondisi ini juga mengindikasikan bahwa ada sejumlah pegawai perpustakaan di lingkungan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta yaitu sebesar 36,8 % yang masih belum mendapatkan perhatian yang memadai dalam hal keadilan, besaran insentif dan jenis serta cara pemberian kompensasi.

Hasil hipotesis variabel kompensasi dengan kinerja pegawai perpustakaan di lingkungan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, menunjukkan bahwa hipotesisnya dapat diterima dan bersifat signifikan. Sehingga dapat diketahui makna dan hubungan antara variabel bebas, kompensasi dengan variabel terikat kinerja pegawai perpustakaan di lingkungan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Hipotesis untuk menguji hubungan kompensasi terhadap kinerja pegawai perpustakaan di lingkungan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi, regresi dan determinasi.

Hasil pengujian membuktikan ada hubungan (korelasi) antara variabel kompensasi dengan kinerja pegawai perpustakaan di lingkungan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, dan besarnya korelasi sebesar 0,746. Maknanya adalah ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja pegawai perpustakaan di lingkungan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Kondisi ini menurut Sugiyono (1999, p. 216) tingkat pengaruhnya adalah termasuk kategori kuat. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh sebesar 55,7 %, yang berarti bahwa variabel terikat kinerja pegawai perpustakaan di lingkungan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta dipengaruhi oleh variabel bebas kompensasi sebesar 55,7 % dan sisanya 44,3 % ditentukan oleh variabel lain, selain kompensasi, seperti disiplin kerja dan etos kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian tinggi rendahnya kompensasi pegawai akan diikuti oleh tinggi rendahnya kinerja pegawai perpustakaan di lingkungan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Jika kompensasi rendah, maka akan diikuti pula oleh kinerja pegawai perpustakaan juga rendah.

Temuan ini menjadi dasar didalam rangka pencapaian kinerja pegawai perpustakaan yang optimal di lingkungan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Dengan demikian, agar kinerja pegawai perpustakaan yang optimal dapat

diwujudkan dengan baik, maka sistem pemberian dan besaran kompensasi juga harus diperharikan dengan baik.

Kinerja pegawai perpustakaan (Y) merupakan variabel terikat yang dicari makna dan pengaruhnya dengan variabel bebas motivasi (X_1) dan kompensasi (X_2). Untuk mengukur kinerja pegawai perpustakaan di lingkungan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, dalam penelitian ini digunakan indikator variabel, yaitu: frekuensi absensi pegawai, tercapainya target kunjungan pengguna perpustakaan, pelayanan kepada pengguna yang meningkat yang sesuai dengan bentuk pelayanan di lihat dari, peningkatan sumber daya manusia, investasi yang berkaitan dengan kegiatan pemenuhan koleksi perpustakaan dalam rangka pelayanan publik, pemeliharaan dan perbaikan infrastruktur, koleksi dan inventaris lainnya yang berkaitan dengan pelayanan peminjaman koleksi perpustakaan, operasional perkantoran dalam rangka meningkatkan kelancaran tugas pokok dan fungsi instansi terhadap pelayanan kepada pengguna.

Hasil analisis deskripsi data variabel kinerja pegawai (Y) melalui data angket menunjukkan bahwa, sebagian besar pegawai (85,4%) memperoleh nilai diatas atau sama dengan rata-rata (pada rata-rata penilaian mereka antara 46-49 sedangkan *modusnya* adalah 50). Fenomena ini menggambarkan bahwa kondisi kinerja pegawai perpustakaan di lingkungan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta saat ini cenderung dalam kategori baik. Hal ini mengindikasikan bahwa implikasi dari persoalan di atas adalah nilai kinerja harus mendapat perhatian utama manajemen perpustakaan di lingkungan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, untuk dapat menjangkau kinerja pegawai yang sangat baik perlu diadakan penataan kembali, terutama kegiatan penyegaran pegawai dengan cara mutasi pegawai, sehingga orientasi sumber daya manusia perpustakaan di lingkungan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta hendaknya tidak sekedar bekerja untuk mencari nafkah namun untuk mengembangkan diri guna mencapai taraf kemakmuran yang diharapkan.

Dengan demikian keinginan menjangkau prestasi yang tinggi akan mengantarkannya pada upaya peningkatan kinerja. Dari pegujian hipotesis membuktikan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan kompensasi secara bersama-sama, dan besarnya koefisien korelasi sebesar 0,788,

maknanya adalah ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai perpustakaan di lingkungan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Kondisi ini menurut Sugiyono (1999, p. 216) tingkat hubungannya adalah termasuk dalam kategori kuat. Berdasarkan uji F juga didapatkan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $31,066 > 3,25$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai perpustakaan, hal ini dapat menguatkan hasil yang terdahulu dari uji t. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh sebesar 62,1 %, yang berarti bahwa variabel terikat kinerja pegawai perpustakaan di lingkungan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta (Y) dipengaruhi oleh variabel bebas motivasi dan kompensasi secara bersama-sama sebesar 62,1 % dan sisanya 37,9 % ditentukan oleh variabel lainnya.

Jadi dapat disimpulkan motivasi dan kompensasi mempengaruhi kinerja pegawai perpustakaan di lingkungan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Jadi semakin tinggi motivasi dan kompensasi secara bersama-sama semakin tinggi pula kinerja pegawai perpustakaan di lingkungan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, atau semakin rendah motivasi dan kompensasi secara bersama-sama makin rendah pula kinerja pegawai perpustakaan di lingkungan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

Dalam penelitian ini juga diketahui bahwa, variabel kompensasi sedikit lebih dominan dibanding variabel motivasi dalam mempengaruhi kinerja pegawai perpustakaan di lingkungan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Maknanya adalah bahwa permasalahan yang dihadapi perpustakaan di lingkungan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta pada saat penelitian ini, sebagian pegawainya memiliki minat bekerja yang sedikit rendah. Kondisi ini mengindikasikan perlunya peningkatan kompensasi dan motivasi kerja terhadap pegawai-pegawai, sehingga kinerja pegawai perpustakaan di lingkungan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta sebagaimana yang diharapkan dapat tercapai. Hal ini sekaligus menjawab kasus yang menjadi latar belakang permasalahan tentang kurang bergairahnya kinerja pegawai perpustakaan di lingkungan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta dengan

banyaknya kasus pelaporan dari para pengguna karena tingkat pelayanan yang relatif rendah.

4.4.2 Keterbatasan Penelitian

Pembahasan tentang variabel motivasi dan kompensasi tersebut, telah diketahui makna serta pengaruhnya terhadap variabel kinerja pegawai perpustakaan di lingkungan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

Penelitian ini telah dilaksanakan berdasarkan metode survey, yaitu meneliti tentang pendapat atau perasaan responden dengan metode angket, dan prosedur yang telah ditetapkan, sehingga hal-hal yang terkait dengan aspek metodologinya terpenuhi. Kendati demikian tentu saja masih terdapat keterbatasan dalam penelitian ini yaitu:

1. Pemilihan variabel penelitian, meskipun penelitian ini sudah didasarkan pada aspek teoritis, namun tetap saja tidak dapat mengurai semua faktor-faktor lain yang ada pengaruhnya dengan kinerja pegawai perpustakaan.
2. Penggunaan alat pengumpul data, alat untuk pengumpul data dalam penelitian ini adalah angket yang bersifat self inventory sehingga respon yang masuk tidak dapat dikontrol. Hal ini tidaklah mustahil apabila respon tersebut merupakan kesimpulan, bukan apa yang sebenarnya. Kemungkinan ada perbedaan diantara mereka yang menjawab, sehingga kesimpulan yang diambil didasarkan atas jawaban yang masuk saja.
3. Penentuan skor, dalam menentukan skor kadang kala muncul jawaban atau pernyataan yang tidak obyektif karena di era reformasi ini semua orang bisa memberikan pendapat atas keyakinannya akan sesuatu, dan hal tersebut tidaklah menjadi tabu, sehingga dalam melakukan penilaian responden cenderung bersifat subyektif.