

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA
PUSTAKAWAN DI PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS BUNG HATTA PADANG**

MAKALAH TUGAS AKHIR

**untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Ahli Madya
Ilmu Informasi Perpustakaan dan Kearsipan**



**NINING SUMBANGSIH
NIM 53226/2010**

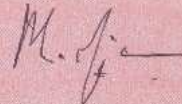
**PROGRAM STUDI ILMU INFORMASI PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN
JURUSAN BAHASA DAN SASTRA INDONESIA DAN DAERAH
FAKULTAS BAHASA DAN SENI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2013**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

MAKALAH TUGAS AKHIR

Judul : Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Motivasi Kerja
Pustakawan Universitas Bung Hatta Padang
Nama : Nining Sumbangsih
NIM : 53226
Program Studi : Ilmu Informasi Perpustakaan dan Kearsipan
Jurusan : Bahasa dan Sastra Indonesia dan Daerah
Fakultas : Bahasa dan Seni

Padang, Juli 2013
Disetujui Pembimbing,



Malta Nelisa, S. Sos., M.Hum.
NIP. 19830711.200912.2.006

Ketua Jurusan,



Dr. Ngusman, M.Hum.
NIP. 19661019.199203.1.002

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Nama : Nining Sumbangsih
NIM : 2010/53226

Dinyatakan lulus setelah mempertahankan makalah di depan Tim Penguji
Program Studi Ilmu Informasi Perpustakaan dan Kearsipan
Jurusan Bahasa dan Sastra Indonesian dan Daerah
Fakultas Bahasa dan Seni
Universitas Negeri Padang
dengan judul

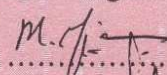
**Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Motivasi Kerja Pustakawan Universitas
Bung Hatta Padang**

Padang, Juli 2013

Tim Penguji

1. Ketua : Malta Nelisa, S.Sos., M.Hum.
2. Sekretaris : Elva Rahmah, S.Sos., M.I.Kom.
3. Anggota : Dra. Nurizzati, M.Hum.

Tanda Tangan

1. 
2. 
3. 

ABSTRAK

Nining Sumbangsih, 2013. “Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Motivasi Kerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Bung Hatta Padang”. Makalah. Program Studi Ilmu Informasi Perpustakaan dan Kearsipan, Jurusan Bahasa dan Sastra Indonesia dan Daerah, Fakultas Bahasa Dan Seni, Universitas Negeri Padang.

Dalam makalah ini akan dibahas tentang pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi kerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Bung Hatta Padang. Kajian ini bertujuan untuk: (1) mendeskripsikan sistem pemberian insentif yang diberikan oleh pihak Perpustakaan Universitas Bung Hatta Padang kepada para pustakawan; (2) mendeskripsikan sistem pemberian motivasi kerja kepada pustakawan Universitas Bung Hatta Padang; (3) mendeskripsikan pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi kerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Bung Hatta Padang. Data dikumpulkan melalui observasi dan wawancara dengan pustakawan di Universitas Bung Hatta Padang. Penganalisisan data dilakukan secara deskriptif.

Berdasarkan penganalisisan data, disimpulkan hal-hal sebagai berikut. Pertama, pemberian insentif yang digunakan oleh pihak Perpustakaan Universitas Bung Hatta Padang kepada pustakawan adalah insentif yang umumnya bersifat uang. Insentif tersebut berupa uang transportasi, uang makan, dana kesejahteraan, tunjangan hari raya dan lain-lain. Pemberian insentif diberikan secara merata tanpa dipengaruhi oleh prestasi kerja dan faktor keadilan kecuali seseorang yang menduduki jabatan tertentu diberikan tunjangan khusus kepadanya. Kedua, pimpinan Perpustakaan Universitas Bung Hatta Padang memberikan motivasi kerja agar tujuan perpustakaan tercapai. Motivasi kerja yang diberikan bertujuan untuk: (1) meningkatkan produktivitas pustakawan dan karyawan; (2) mempertahankan kestabilan prestasi kerja pustakawan dan karyawan; (3) meningkatkan kedisiplinan pustakawan dan karyawan; (4) menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik antar pustakawan; (5) meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi pustakawan dan karyawan; (6) meningkatkan rasa tanggung jawab pustakawan dan karyawan terhadap tugas-tugasnya. Ketiga, pemberian insentif kepada pustakawan tidak memberi pengaruh terhadap motivasi kerja pustakawan Universitas Bung Hatta Padang karena insentif yang diberikan merata tanpa dipengaruhi oleh prestasi kerja, faktor keadilan (pengalaman/masa kerja, senioritas, jenjang pendidikan, keahlian, beban tugas, dan prestasi) dan lainnya.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah Swt yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, sehingga telah dapat menyelesaikan penulisan tugas akhir yang berjudul “Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Motivasi Kerja Pustakawan Universitas Bung Hatta Padang”.

Dalam pembuatan tugas akhir ini penulis memperoleh banyak bantuan, arahan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis ucapkan terima kasih kepada Ibu Malta Nelisa, S.Sos., M.Hum. selaku Pembimbing, Bapak Dr. Ngusman, M.Hum. selaku Ketua Jurusan Bahasa dan Sastra Indonesia dan Daerah, Bapak Zulfadli, S.S., M.A. selaku Sekretaris Jurusan Bahasa dan Sastra Indonesia dan Daerah, Bapak Drs Bakhtarudin Nst, M.Hum. selaku Penasehat Akademik, seluruh dosen yang mengajar di Program Studi Ilmu Informasi Perpustakaan dan Kearsipan, dan semua pihak yang telah membantu penulis selama penyusunan tugas akhir ini.

Penulis menyadari bahwa pada makalah ini masih terdapat kekurangan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca. Demikianlah penulisan makalah ini, semoga bermanfaat bagi pembaca.

Padang, Juni 2013

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR LAMPIRAN	iv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
E. Tinjauan Pustaka	6
F. Metodologi Penelitian	26
BAB II PEMBAHASAN	
A. Pemberian insentif kepada Pustakawan Universitas Bung Hatta Padang	27
B. Pemberian motivasi kerja kepada pustakawan universitas Bung hatta padang.....	31
C. Pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi kerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Bung Hatta Padang	38
BAB III PENUTUP	
A.Kesimpulan	42
B.Saran	43

KEPUSTAKAAN

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Format Wawancara

Lampiran 2 Hasil Wawancara

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Adanya perpustakaan di sebuah Perguruan Tinggi merupakan salah satu syarat untuk menyelenggarakan Perguruan Tinggi seperti terdapat dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada pasal 55. Dalam Undang-undang Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan pasal 1, disebutkan bahwa “Perpustakaan sebagai institusi pengelola koleksi karya tulis, karya cetak, dan/atau karya rekam secara profesional dengan sistem yang baku guna memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, pelestarian, informasi, dan rekreasi para pemustaka”. Sedangkan Perpustakaan Perguruan Tinggi (PPT) merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang bersama-sama dengan unit lain melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi melalui menghimpun, memilih, mengolah, merawat serta melayani sumber informasi kepada lembaga induk khususnya dan masyarakat akademis pada umumnya.

Keberadaan perpustakaan merupakan sebuah sarana untuk menunjang dan meningkatkan efisiensi dan efektifitas proses perkuliahan di perguruan tinggi tersebut. Perpustakaan yang terorganisir secara baik dan sistematis, secara langsung atau pun tidak langsung dapat memberikan kemudahan dalam proses pencarian informasi di sebuah perguruan tinggi tempat perpustakaan tersebut bernaung.

Perpustakaan Perguruan Tinggi mempunyai beberapa fungsi yang sesuai dengan Standar Nasional Indonesia diantaranya adalah sebagai lembaga

pengelola, pelayanan dan pendayagunaan sumber-sumber informasi. Untuk melaksanakan fungsi tersebut dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal di bidangnya yaitu pustakawan. Pustakawan merupakan aset utama selain koleksi yang sangat berpengaruh besar terhadap kemajuan perpustakaan. Tanpa pustakawan yang ahli dibidangnya maka tidak akan ada kemajuan dan pencapaian tujuan yang sudah direncanakan oleh perpustakaan, untuk itu perlu adanya perhatian yang serius terhadap sumber daya manusia. Dengan adanya perhatian khusus yang diberikan kepada pustakawan maka pustakawan tersebut akan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik bahkan melebihi standar yang telah ditetapkan. Sejalan dengan pendapat Hasibuan (2012:141) yang menyatakan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Perpustakaan Universitas Bung Hatta Padang adalah perpustakaan yang ada pada Universitas Bung Hatta Padang yang terletak di Kampus I Ulak Karang Padang. Dilihat secara umum produktivitas kerja pustakawan Universitas Bung Hatta Padang tersebut masih belum tinggi. Hal tersebut terlihat dengan kurangnya antusias, semangat, dan motivasi kerja mereka. Dugaan tersebut disebabkan beberapa faktor seperti belum tercukupinya kebutuhan material mereka, kondisi ruangan kerja yang kurang kondusif, beban kerja yang berat dan karyawan yang tidak cakap di bidangnya.

Faktor utama penyebab kurangnya antusias dan semangat kerja pustakawan adalah faktor kebutuhan. Faktor tersebut sangat berpengaruh besar

karena tujuan utama seseorang untuk bekerja adalah memenuhi kebutuhan hidupnya, jika kebutuhan mereka tidak terpenuhi maka motivasi untuk bekerja akan menurun. Selanjutnya adalah faktor kondisi ruangan, kondisi ruangan Perpustakaan Universitas Bung Hatta memang kurang kondusif, ruangan yang terletak di lantai dua sebuah gedung tersebut memang kurang menarik. Ruangan yang tidak begitu besar dan kurang pencahayaan membuat orang yang baru pertama kesana cenderung takut untuk masuk kesana, begitu pula dengan pustakawan yang hari-harinya dihabiskan disana tentu tidak akan nyaman berada disana. Faktor beban kerja yang berat juga cukup mempengaruhi karena karyawan disana berjumlah 16 orang, jumlah tersebut mencakup semua aspek pekerjaan disana. Jadi, dengan jumlah tersebut sebisa mungkin untuk bisa memenuhi semua aspek pekerjaan, dan otomatis beban kerja yang ditanggung setiap karyawan sangat berat. Faktor terakhir adalah karyawan yang tidak cakap di bidangnya, sebagian besar karyawan yang bekerja di sana hanya lulusan SMA, hanya sebagian kecil yang memang lulusan Ilmu Informasi dan Perpustakaan. Jadi tidak heran jika semangat dan antusias karyawan sangat rendah karena mereka tidak menguasai Ilmu Perpustakaan dan mengakibatkan sulitnya dalam pengelolaan perpustakaan.

Dari beberapa fakta tersebut masalah penulisan hanya akan difokuskan kepada faktor yang utama yaitu faktor kebutuhan. Selain pemenuhan gaji pokok karyawan juga menginginkan sesuatu yang bisa disebut dengan insentif. Yuniarsih dan Suwatno (2008:131) menyatakan insentif adalah penghargaan atau imbalan yang diberikan untuk memotivasi pekerja atau anggota organisasi agar motivasi

dan produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Dari penelusuran langsung di lapangan, penulis menemukan bahwa pemberian insentif di Perpustakaan Universitas Bung Hatta Padang masih belum sesuai dengan apa yang diharapkan pustakawannya baik itu insentif berupa uang maupun non uang. Insentif berupa uang diberikan tidak menentu dengan jumlah yang masih sedikit, begitupun insentif non uang seperti pengakuan dan penghargaan atas pekerjaan dan prestasi pustakawan juga masih jarang dilakukan. Karyawan tetap di Perpustakaan Universitas Bung Hatta Padang diberi gaji pokok layaknya Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan juga diberi insentif berupa uang, tunjangan hari raya (THR) serta tunjangan-tunjangan lainnya

Pemberian insentif yang cukup dapat memotivasi pustakawan untuk bekerja dengan lebih baik sehingga para pustakawan bergairah dalam bekerja dalam upaya pencapaian tujuan perpustakaan dengan menawarkan perangsang finansial yang melebihi gaji pokok. Hal yang harus diperhatikan adalah pemberian insentif harus dilaksanakan tepat pada waktunya, agar dapat mendorong setiap pustakawan untuk bekerja secara lebih baik dari keadaan sebelumnya dan meningkatkan kinerja serta produktivitasnya.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa untuk mendapatkan keunggulan dalam sumber daya manusia (pustakawan) yang secara langsung juga keunggulan bagi organisasi (perpustakaan) maka organisasi harus mampu meningkatkan motivasi kerja dan produktivitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Motivasi kerja dan produktivitas suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya adalah gaji dan insentif yang layak dan adil.

Dengan adanya masalah yang telah diuraikan tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti hubungan antara insentif terhadap motivasi kerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Bung Hatta Padang dengan mengambil judul “Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Motivasi Kerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Bung Hatta Padang”.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang akan dibahas adalah, bagaimana pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi kerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Bung Hatta Padang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan: (1) pemberian insentif yang diberikan oleh pihak Perpustakaan Universitas Bung Hatta Padang kepada para pustakawan; (2) pemberian motivasi kerja kepada pustakawan Universitas Bung Hatta Padang; (3) pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi kerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Bung Hatta Padang.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian adalah: (1) bagi peneliti, meningkatkan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia (pustakawan khususnya) dalam pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi kerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Bung Hatta, selain itu Tugas Akhir ini

merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Diploma Tiga (D3); (2) bagi perpustakaan, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perpustakaan yang bersangkutan dalam mengambil keputusan, terutama yang berhubungan dengan masalah kebijakan pemberian insentif pustakawannya; (3) bagi mahasiswa Program Studi Ilmu Informasi Perpustakaan dan Kearsipan, untuk memberikan informasi mengenai manajemen sumber daya manusia terutama pustakawan tentang pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi kerja pustakawan.

E. Tinjauan Pustaka

1. Perpustakaan Perguruan Tinggi

a. Pengertian Perpustakaan Perguruan Tinggi

Keberadaan perpustakaan merupakan sebuah sarana untuk menunjang dan meningkatkan efisiensi dan efektifitas proses perkuliahan di perguruan tinggi. Perpustakaan yang terorganisir secara baik dan sistematis, secara langsung atau pun tidak langsung dapat memberikan kemudahan dalam proses pencarian informasi di sebuah perguruan tinggi tempat perpustakaan tersebut bernaung. Penyelenggaraan perpustakaan perguruan tinggi di Indonesia diatur dalam undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, dan peraturan pemerintah nomor 60 tahun 1999 tentang pendidikan tinggi.

Rahayuningsih (2007:7) menyatakan Perpustakaan perguruan tinggi adalah perpustakaan yang melayani para mahasiswa, dosen, dan karyawan suatu perguruan tinggi tertentu. Perpustakaan perguruan tinggi didirikan untuk

menunjang pencapaian tujuan perguruan tinggi yang bersangkutan dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Untuk melaksanakan tugasnya itu, perpustakaan perguruan tinggi memilih, mengolah, mengoleksi, merawat, dan melayani koleksi yang dimilikinya kepada para warga lembaga induknya pada khususnya dan masyarakat akademis pada umumnya. Sedangkan dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007 (2010:88) Pasal 24 tentang Perpustakaan menerangkan bahwa Perguruan Tinggi adalah: (1) setiap perguruan tinggi menyelenggarakan perpustakaan yang memenuhi Standar Nasional Perpustakaan dengan memperhatikan Standar Nasional Pendidikan; (2) perpustakaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memiliki koleksi, baik jumlah judul maupun jumlah eksemplarnya, yang mencukupi untuk mendukung pelaksanaan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat; (3) perpustakaan perguruan tinggi mengembangkan layanan perpustakaan berbasis teknologi informasi dan komunikasi; (4) setiap perguruan tinggi mengalokasikan dana untuk pengembangan perpustakaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan guna memenuhi Standar Nasional Pendidikan dan Standar Nasional Perpustakaan.

Jadi, perpustakaan perguruan tinggi adalah perpustakaan yang melayani para sivitas akademika seperti mahasiswa, dosen dan karyawan yang didirikan untuk menunjang lembaga yang menaunginya dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

b. Fungsi Perpustakaan Perguruan Tinggi

Menurut Wijayanti dalam Rahayuningsih (2007:7) pada umumnya perpustakaan perguruan tinggi memiliki beberapa fungsi, yaitu: (1) fungsi edukasi, perpustakaan merupakan sumber belajar bagi para anggota sivitas akademiknya. Oleh karena itu, koleksi yang tersedia adalah koleksi yang mendukung kegiatan belajar-mengajar di perguruan tinggi; (2) fungsi informasi, perpustakaan merupakan sumber informasi yang mudah diakses oleh para pencari dan pengguna informasi; (3) fungsi riset, perpustakaan menyediakan bahan-bahan pustaka mutakhir yang mendukung pelaksanaan penelitian ilmu, teknologi, dan seni; (4) fungsi rekreasi, perpustakaan menyediakan koleksi yang dapat membantu untuk mengembangkan minat, kreatifitas dan daya inovatif para penggunanya; (5) fungsi deposit, perpustakaan menjadi pusat penyimpanan karya ilmiah yang dihasilkan oleh para anggota sivitas akademiknya.

c. Tujuan Perpustakaan Perguruan Tinggi

Menurut Sulisty-Basuki tujuan perpustakaan perguruan tinggi, yaitu: (1) memenuhi keperluan informasi masyarakat perguruan tinggi, lazimnya staf pengajar dan mahasiswa. Sering pula mencakup tenaga kerja administrasi perguruan tinggi; (2) menyediakan bahan pustaka atau referensi pada semua tingkatan akademis, artinya mulai dari mahasiswa tahun pertama hingga ke mahasiswa pasca sarjana dan pengajar; (3) menyediakan ruangan belajar bagi pemakai perpustakaan; (4) menyediakan jasa peminjaman yang tepat guna bagi berbagai jenis pemakai; (5) menyediakan jasa informasi aktif yang tidak saja terbatas pada lingkungan perguruan tinggi juga lembaga industri lokal.

2. Insentif

a. Pengertian Insentif

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan bergantung pada orang-orang yang berada dalam lingkungan organisasi tersebut. Salah satu cara yang dapat ditempuh untuk mencapai tujuan tersebut adalah dengan meningkatkan kualitas kerja para karyawannya.

Insentif merupakan salah satu cara atau usaha organisasi untuk meningkatkan kualitas kerja karyawannya. Insentif juga merupakan suatu dorongan atau motivasi utama seorang karyawan untuk bekerja. Hal ini berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri kepada organisasi, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa yang seimbang atas apa yang telah diberikan. Insentif yang diberikan kepada karyawan sangat

berpengaruh pada kondisi kerja karyawan tersebut karena dengan diberikan insentif para karyawan akan bekerja lebih giat dan semangat sesuai dengan harapan organisasi.

Manajer SDM dapat menggunakan insentif sebagai alat untuk memotivasi para karyawan guna mewujudkan tujuan organisasi, karena keduanya adalah pendekatan kompensasi yang memberi imbalan atas hasil kerja tertentu. Sistem insentif menghubungkan kompensasi dengan kinerja, karena yang diberi imbalan adalah kinerja, bukan senioritas atau jumlah jam kerja. Meskipun dapat pula diberikan kepada kelompok, insentif biasanya diberikan sebagai imbalan atas perilaku kerja individual.

Suwatno dan Donni (2011:234) menyatakan insentif merupakan sesuatu yang merangsang minat untuk bekerja. Pemahaman ini merupakan pendapat yang baik apabila diterapkan pada suatu organisasi, karena kinerja dan produktivitas organisasi akan meningkat dikarenakan dari karyawan yang bekerja dengan optimal. Sedangkan menurut Danim (2004:9) insentif adalah imbalan organisasi atas prestasi individu atau kelompok kerja. Dengan kata lain, insentif organisasi merupakan perolehan atau produk kerja yang mereka lakukan. Insentif itu dapat berupa keuntungan atau hukuman yang diberikan secara bergantian sesuai dengan kontribusi individu terhadap organisasi. Yuniarsih dan Suwatno (2008:131) juga menyatakan insentif adalah penghargaan/ imbalan yang diberikan untuk memotivasi pekerja/ anggota organisasi agar motivasi dan produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Sejalan dengan itu Ranupandojo dan Husnan (2002:112) mengemukakan insentif adalah memberikan upah/gaji

yang berbeda karena prestasi mereka berbeda. Sedangkan pelaksanaan sistem insentif ini dimaksudkan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan suatu gaji tambahan diluar gaji pokok sebagai perangsang dan motivasi bagi karyawan yang mempunyai prestasi kerja dalam sebuah organisasi agar mempunyai semangat dan antusias dalam melakukan aktivitas kerjanya sehingga tetap bertahan dalam organisasi untuk lebih menghasilkan kinerja dan produktivitas yang melebihi standar yang ditetapkan.

b. Jenis-jenis Insentif

Yuniarsih dan Suwatno (2008:122) membagi jenis-jenis insentif menjadi beberapa kelompok, yaitu: (1) menurut pengaruh yang diberikan terhadap pemenuhan kepuasan, insentif dibagi menjadi Insentif Positif, yaitu segala sesuatu yang diterima sebagai imbalan yang dapat meningkatkan kepuasan dalam memenuhi kebutuhan individual dan Insentif Negatif, yaitu segala sesuatu yang diterima sebagai imbalan yang dapat menurunkan kepuasan dalam memenuhi kebutuhan individual; (2) menurut metode pemberiannya, insentif dibagi menjadi Insentif Formal, yaitu insentif yang ditetapkan berdasarkan tujuan, wewenang, tanggung jawab, standar, metode dan frekuensi pengukuran kinerja tertentu secara formal dan Insentif Informal, yaitu insentif yang didasarkan atas pengakuan kinerja dari kelompoknya; (3) menurut bentuknya, insentif dibagi menjadi Insentif Finansial, yaitu insentif yang diberikan dalam bentuk atau bermakna moneter. Contoh dari insentif finansial adalah kenaikan gaji, bonus, fasilitas,

(rumah, kendaraan serta uang berpagian waktu libur) dan Insentif Non-Finansial, yaitu insentif yang diberikan berdasarkan insentif psikologis dan sosial termasuk di dalamnya peluang promosi, penambahan tanggung jawab, penambahan otonomi, wilayah geografis yang lebih baik dan pengakuan.

Lebih jauh, Suwatno dan Donni (2011:235-236) menjelaskan dua macam insentif yang dapat diberikan kepada karyawan, yaitu: (1) insentif material adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang. Insentif material ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarga. Beberapa macam insentif yang diberikan karyawan meliputi bonus, komisi, profit sharing, kompensasi yang ditangguhkan (*deffered compensation*); (2) insentif non material adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan, pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya. Beberapa macam insentif non material meliputi pemberian gelar secara resmi, pemberian tanda jasa atau medali, pemberian piagam penghargaan, pemberian pujian lisan atau tulisan, pemberian promosi, pemberian hak untuk memakai sesuatu atribut jabatan, pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja, pemberian hak untuk apabila meninggal dimakamkan di makam pahlawan, ucapan terima kasih secara formal maupun informal.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa jenis insentif bisa berupa pemberian sesuatu baik itu berupa uang maupun non uang. Insentif berupa uang seperti kenaikan gaji, bonus, dan fasilitas (kendaraan dan rumah). Sedangkan insentif non uang dapat berupa penambahan tanggung jawab dan wewenang, penambahan

otonomi, pengakuan terhadap pekerjaan, pemberian penghargaan, pemberian kehormatan, pemberian prestise ataupun pemberian gelar secara resmi.

c. Faktor yang mempengaruhi besarnya Insentif

Menurut Suwatno dan Donni (2011:236-237) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya insentif mencakup dua hal, yaitu: (1) jabatan atau kedudukan, seseorang yang menduduki jabatan atau kedudukan lebih tinggi di dalam suatu perusahaan otomatis tanggung jawab dan ruang lingkup kerjanya lebih besar atau sangat berpengaruh bagi roda kegiatan atau usaha suatu perusahaan itu, maka perusahaan dalam memberikan insentif harus melihat seberapa besar tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh seorang karyawan yaitu apabila jabatan atau kedudukan karyawan lebih besar atau lebih tinggi maka perusahaan tersebut dalam memberikannya insentif lebih besar dari karyawan yang lainnya; (2) prestasi kerja, karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik atau menonjol akan diberikan insentif yang lebih baik dan lebih besar daripada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang kurang atau tidak menonjol. Oleh sebab itu, maka karyawan yang prestasi kerjanya kurang atau tidak menonjol akan lebih giat dan bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan agar organisasi dapat memberikan insentif yang lebih besar dan lebih baik.

Sejalan dengan itu Gitusudarmo dan Sudita dalam Pangewa (2004:299-300) berpendapat bahwa untuk merancang sistem imbalan keuangan, dapat mempertimbangkan faktor-faktor, yaitu: (1) keadilan, konsep keadilan dalam hal ini berkaitan dengan input-outcome, input atau masukan antara lain meliputi pengalaman/masa kerja, senioritas, jenjang pendidikan, keahlian, beban tugas,

prestasi dan lain sebagainya. Sedangkan outcome atau hasil adalah imbalan yang diperoleh pekerja; (2) kemampuan organisasi, semakin meningkat kemampuan organisasi maka upah yang diberikan seyogyanya juga meningkat; (3) mengaitkan dengan prestasi, untuk bidang tertentu dalam organisasi di mana prestasinya dapat diukur dapat mengaitkannya secara langsung antara upah dengan prestasinya masing-masing pekerja atau kelompok.

Jadi, dapat dikatakan bahwa faktor yang mempengaruhi insentif adalah jabatan atau kedudukan dan prestasi kerja. Seseorang yang menduduki jabatan yang lebih tinggi akan mendapatkan insentif yang lebih besar, berbanding lurus dengan faktor prestasi kerja yaitu seseorang yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi akan mendapatkan insentif yang lebih besar pula.

d. Syarat Program Insentif

Menurut Cascio dalam Marwansyah (2012:293), program insentif yang efektif harus memenuhi beberapa syarat, yaitu: (1) sederhana, aturan-aturan dalam sistem insentif harus ringkas, jelas, dan mudah dipahami oleh karyawan; (2) spesifik, karyawan perlu mengetahui secara tepat dan jelas tentang apa yang harus mereka kerjakan untuk memperoleh insentif; (3) terjangkau, setiap karyawan harus mempunyai peluang yang wajar untuk memperoleh insentif. Tujuan peningkatan motivasi melalui insentif sulit terwujud bila standar yang digunakan terlalu tinggi atau terlalu rendah; (4) terukur, sasaran-sasaran yang terukur adalah dasar untuk membangun rencana-rencana atau program insentif.

Sedangkan menurut Abdulrachman dalam Pangewa (2004:295) beberapa syarat imbalan yang harus dipenuhi, yaitu: (1) perangsang harus benar-benar

diingini oleh orang-orang/pegawai-pegawai di tempat kerja itu; (2) mendapat perangsang sulit dan tidak semua orang mendapatkannya, diperlukan enersi mental dan fisik untuk mencapai perangsang itu; (3) prosedur untuk mendapatkan imbalan itu harus terbuka dan proses pemilihannya dilakukan secara jujur.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa syarat program pemberian insentif harus sederhana, terjangkau, terukur, terbuka, dan mempunyai daya tarik. Program pemberian insentif akan sia-sia bila hasil atau prestasi kerja spesifik tidak bisa dikaitkan dengan rupiah yang dikeluarkan. Selain itu insentif harus mempunyai daya tarik tersendiri agar para karyawan mempunyai keinginan keras untuk mendapatkannya.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan, sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi maka salah satu hal yang perlu dilakukan manajer adalah memberikan daya pendorong yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku para karyawan agar bersedia bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Daya pendorong tersebut disebut dengan motivasi. Motivasi merupakan subyek yang membingungkan, karena motif tidak dapat diamati atau diukur secara langsung, tetapi harus disimpulkan dari perilaku orang yang tampak dan bisa diamati langsung. Dalam melakukan suatu pekerjaan setiap karyawan membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul suatu semangat atau

kegairahan dalam bekerja. Ada dua rangsangan motivasi yaitu dari dalam diri karyawan itu sendiri dan dari faktor luar karyawan.

Suwatno dan Donni (2011:171) menyatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Sedangkan Danim (2004:15) mengatakan bahwa motivasi diartikan sebagai setiap kekuatan yang muncul dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan atau keuntungan tertentu di lingkungan dunia kerja atau di pelataran kehidupan pada umumnya. Sejalan dengan itu Munir (2010:137) berpendapat bahwa motivasi adalah rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai, atau mencapai benda/bukan benda tersebut. Lebih jauh Hasibuan (2011:141) menyatakan motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu kumpulan proses yang memiliki kekuatan, dorongan dan rangsangan yang tumbuh di dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam maupun luar dirinya yang menyebabkan pergerakan, arahan, usaha dan kegigihan dalam menghadapi rintangan untuk mencapai tujuan organisasinya..

b. Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi menurut Hasibuan (2012:146), yaitu: (1) meningkatkan moral dan kepuasan kerja; (2) meningkatkan produktivitas karyawan; (3)

mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan; (4) meningkatkan kedisiplinan karyawan; (5) mengefektifkan pengadaan karyawan; (6) menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik; (7) meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan; (8) meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan; (9) mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya; (10) meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Sedangkan Werther dan Davis dalam Wibowo (2012:350) menyatakan tujuan motivasi, adalah: (1) memperoleh personel berkualitas; (2) mempertahankan karyawan yang ada; (3) memastikan keadilan; (4) menghargai perilaku yang diinginkan; (5) mengawasi biaya; (6) mematuhi peraturan; (7) memfasilitasi saling pengertian; (8) efisiensi administratif selanjutnya.

Jadi, dapat dikatakan bahwa tujuan motivasi adalah meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja dan juga mempertahankan kestabilan dan kedisiplinan karyawan. Pencapaian tujuan kegiatan motivasi ini sangat menguntungkan baik bagi karyawan maupun organisasi.

c. Teori-teori Motivasi

Beberapa teori motivasi yang dikutip dari Suwatno dan Donni (2011:176) adalah: pertama, Hierarki Teori Kebutuhan, teori motivasi Abraham Maslow dinamakan, “A theory of human motivation”. Teori ini mengikuti teori jamak, yakni seorang berperilaku/bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan

tingkat kedua telah terpenuhi, maka muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima.

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham Maslow menyatakan bahwa setiap diri manusia itu terdiri dari atas lima tingkat atau hierarki kebutuhan yaitu: (a) kebutuhan fisiologis (physiological needs), seperti: kebutuhan fisik untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar; (b) kebutuhan rasa aman (safety needs), yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual; (c) kebutuhan sosial (social needs), yaitu kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain; (d) kebutuhan akan harga diri dan pengakuan (esteem needs), yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai orang lain; (e) kebutuhan aktualisasi diri (self-actualization needs), yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan menggunakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Kedua, Teori Kebutuhan Berprestasi (McClland Theory of Needs), menurut McClland karakteristik orang yang berprestasi tinggi (high achievers) memiliki tiga ciri umum yaitu: (a) sebuah preferensi untuk mengerjakan tugas-tugas dengan derajat kesulitan moderat; (b) menyukai situasi-situasi di mana kinerja mereka timbul karena upaya-upaya mereka sendiri, dan bukan karena

faktor-faktor lain, seperti kemujuran misalnya; (c) menginginkan umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan mereka, dibandingkan dengan mereka yang berprestasi rendah.

Ketiga, Teori Herzberg (Teori Dua Faktor), menurut Herzberg, yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor-faktor hygiene atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, sistem imbalan administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku. Salah satu tantangan dalam memahami dan menerapkan teori Herzberg ialah memperhitungkan dengan tepat faktor mana yang lebih berpengaruh kuat dalam kehidupan seseorang, apakah yang bersifat intrinsik atautkah yang bersifat ekstrinsik.

Dari beberapa teori motivasi tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa seorang karyawan akan termotivasi untuk bekerja apabila kebutuhannya sudah terpenuhi dengan baik dan juga kinerja dan keberhasilannya mendapat pengakuan dari orang lain terutama atasannya.

d. Asas-asas Motivasi

Menurut Hasibuan (2012:146) asas-asas motivasi mencakup beberapa asas, yaitu: (1) asas mengikutsertakan yaitu mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide,

rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan cara ini, bawahan merasa ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan perusahaan sehingga moral dan gairah kerjanya akan meningkat; (2) asas komunikasi yaitu menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya, dan kendala yang dihadapi. Dengan asas komunikasi, motivasi kerja bawahan akan meningkat. Sebab semakin banyak seseorang mengetahui suatu soal, semakin besar pula minat dan perhatiannya terhadap hal tersebut; (3) asas pengakuan yaitu memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya. Bawahan akan bekerja keras dan semakin rajin, jika mereka terus-menerus mendapat pengakuan dan kepuasan dari usaha-usahnya; (4) asas wewenang yang didelegasikan adalah mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreativitas dan melaksanakan tugas-tugas atasan atau manajer. Dalam pendelegasian ini, manajer harus meyakinkan bawahan bahwa karyawan mampu dan dipercaya dapat menyelesaikan tugas-tugas itu dengan baik; (5) asas perhatian timbal balik adalah memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan di samping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan.

Sager dalam Pangewa (2004:111) juga mengemukakan ada tujuh elemen penggerak motivasi, yaitu: (1) prestasi; (2) penghargaan; (3) tantangan; (4) tanggung jawab; (5) pengembangan; (6) keterlibatan; (7) kesempatan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa asas-asas atau elemen motivasi mencakup banyak hal seperti mengikutsertakan dan melibatkan bawahan dalam pengambilan

keputusan, mengkomunikasikan segala sesuatu tentang organisasi dan memberikan pengakuan dan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan.

e. Proses Motivasi

Menurut Hasibuan (2012:150-152) proses motivasi, yaitu: (1) tujuan, dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian karyawan dimotivasi ke arah tujuan itu; (2) mengetahui kepentingan, mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan saja; (3) komunikasi efektif, dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang harus dipenuhinya supaya insentif tersebut diperolehnya; (4) integrasi tujuan, proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan organisasi adalah needs complex yaitu untuk memperoleh laba serta perluasan perusahaan, sedangkan tujuan individu karyawan ialah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi, tujuan organisasi dan tujuan karyawan harus disatukan dan untuk itu penting adanya penyesuaian motivasi; (5) fasilitas, manajer penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan; (6) team work, manajer harus membentuk team work yang terkoordinasi baik yang bisa mencapai tujuan organisasi, team work penting karena dalam suatu perusahaan terdapat banyak bagian.

John Baldoni dalam Wibowo (2012:385-389) juga menerangkan bahwa motivasi merupakan proses aktif yang didorong oleh serangkaian tindakan yang

dikelompokkan dalam tiga kelompok, yaitu: (1) energize (memberi daya), adalah apa yang dilakukan pemimpin ketika mereka memberikan contoh, melakukan komunikasi dengan jelas, dan memberi tantangan dengan tepat; (2) encourage (mendorong), adalah apa yang dilakukan pemimpin untuk mendukung proses motivasi melalui pemberdayaan, coaching, dan pengakuan; (3) exhort (mendesak), adalah bagaimana pemimpin menciptakan pengalaman berdasarkan pengorbanan dan inspirasi yang mempersiapkan dasar bagi motivasi untuk dapat tumbuh dengan subur.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa proses motivasi tergantung kepada dua pihak yaitu organisasi dan karyawan. Tujuan organisasi dan tujuan karyawan harus disatukan agar penyesuaian motivasi dapat terealisasi dengan baik. Selain itu kedua pihak tersebut harus saling mengetahui kepentingan, dan saling komunikasi dengan efektif. Jika kedua pihak tersebut sudah mempunyai saling pengertian dalam segala hal maka proses motivasi akan berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

f. Sumber Motivasi

Menurut Suwatno dan Donni (2011:175-176) teori motivasi yang sudah lazim dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi sedikitnya bisa digolongkan menjadi dua, yaitu: (1) motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu; (2) motivasi ekstrinsik

adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya.

g. Jenis-jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2012:150) ada dua jenis motivasi, yaitu: (1) motivasi positif, maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja; (2) motivasi negatif, maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kerja

Insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam kerja. Meskipun insentif diberikan kepada kelompok, mereka sering menghargai perilaku individu. Program insentif dirancang untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dengan meningkatnya motivasi kerja karyawan maka tujuan organisasi akan mudah untuk dicapai.

Sudah sangat jelas bahwa salah satu upaya manajerlah agar para karyawan mau dan bersedia mengarahkan kemampuan terbaiknya untuk kepentingan

organisasi dengan menimbulkan motivasi bagi mereka. Kebanyakan orang menganggap bahwa uang dan tunjangan sebagai alat penggerak motivasi. Anggapan itu, bagi sosiolog sependapat, namun dalam kajian teori yang lebih jauh, keuangan bukan satu-satunya alat penggerak motivasi karena banyak variabel yang mempengaruhinya. Motivasi dengan kata-kata, situasi, standar, symbol, dan tindakan. Motivasi bisa bersifat ganjaran atau hukuman, karena takut atau malu dihukum ia senantiasa berupaya berbuat sesuai dengan aturan.

Winardi (2004:346) menyatakan motivasi atau lebih tepat tentang perilaku yang dimotivasi maka kita mempersoalkan perilaku sebagai sesuatu hal yang memiliki tiga macam ciri khusus, yaitu: (1) perilaku yang dimotivasi berkelanjutan, ia tetap ada untuk jangka waktu yang relatif lama; (2) perilaku yang dimotivasi diarahkan ke arah pencapaian suatu tujuan; (3) ia merupakan perilaku yang muncul karena adanya sesuatu kebutuhan yang dirasakan. Agar dapat memotivasi para karyawan, maka pihak manajemen harus menciptakan kebutuhan-kebutuhan yang dirasakan di dalam diri individu yang bersangkutan atau harus disediakan alat untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan demikian yang sudah ada dalam diri individu yang bersangkutan. Jelas kiranya bahwa perangsang yang paling banyak digunakan untuk memotivasi para karyawan yaitu uang, tetapi banyak pula terlihat bukti bahwa uang lebih banyak, bukanlah pasti berarti meningkatkan produktivitas.

Sejalan dengan itu Thoha (2008:207) menyatakan motivasi seseorang tergantung pada kekuatan dari motivasi itu sendiri. Dorongan ini menyebabkan mengapa seseorang itu berusaha mencapai tujuan-tujuan baik sadar ataupun tidak

sadar. Dorongan ini pula yang menyebabkan seseorang itu berperilaku, yang dapat mengendalikan dan memelihara kegiatan-kegiatan, dan yang menetapkan arah umum yang harus ditempuh oleh seseorang tersebut. Tujuan adalah sesuatu yang ingin dicapai yang berada di luar diri individu. Kadangkala tujuan diartikan pula sebagai suatu harapan untuk mendapat suatu penghargaan, suatu arah yang dikehendaki oleh motivasi. Dalam psikologi tujuan seperti ini dinamakan insentif. Namun istilah insentif sudah terlanjur dikenal oleh orang-orang dalam masyarakat sebagai suatu hal yang selalu dihubungkan dengan penghargaan keuangan, seperti misalnya kenaikan gaji dan upah, honorarium, dan ataupun tunjangan. Padahal ada penghargaan tidak bersifat keuangan yang amat berperan dalam menentukan suatu perilaku seperti misalnya kenaikan pangkat istimewa, penghargaan atau bintang jasa dan lain-lainnya. Manajer yang arif senantiasa memperhatikan adanya kesinambungan atau paling sedikit adanya kesesuaian antara tujuan individu dan tujuan organisasi.

Wibowo (2012:348) juga menguraikan kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh karyawan. Di dalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja, dengan pemberian kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja. Pemberian kompensasi dapat terjadi tanpa ada kaitannya dengan prestasi, seperti upah dan gaji, pemberian kompensasi dapat berbentuk insentif yang merupakan kontra prestasi di luar upah atau gaji dan mempunyai hubungan dengan prestasi sehingga dinamakan pembayaran atas prestasi. Apabila upah dan

gaji diberikan sebagai kontra prestasi atas kinerja standar karyawan, dalam insentif merupakan tambahan kompensasi atas kinerja di atas standar yang ditentukan. Adanya insentif diharapkan menjadi faktor pendorong untuk meningkatkan prestasi kerja di atas standar.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat banyak hal yang bisa dilakukan untuk dapat memotivasi kerja karyawan salah satunya dengan pemberian insentif berupa uang maupun non uang seperti kenaikan pangkat dan pemberian penghargaan. Manajer harus senantiasa memperhatikan adanya kesinambungan dan kesesuaian antara tujuan individu dan tujuan organisasi. Dengan hal tersebut maka karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan prestasi dan produktifitas kerja dalam mencapai tujuan organisasi tersebut.

F. Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penulisan makalah ini adalah metode deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui pengamatan langsung atau observasi dan wawancara serta kepustakaan. Observasi dilakukan dengan pengamatan langsung serta wawancara dengan pimpinan dan lima orang pustakawan di beberapa bagian bidang kerja Perpustakaan Universitas Bung Hatta. Setelah data diperoleh melalui observasi dan wawancara selanjutnya merancang poin-poin penting yang akan dicantumkan pada makalah. Selanjutnya menelusuri buku yang sesuai dengan pokok permasalahan kemudian mengambil intisari dari bacaan tersebut yang sesuai dengan informasi yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas dalam makalah ini.