

**MOTIVASI KERJA PUSTAKAWAN
DI PERPUSTAKAAN POLITEKNIK PERTANIAN
UNIVERSITAS ANDALAS PAYAKUMBUH**

MAKALAH TUGAS AKHIR

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



**Erik Septian Chandra
NIM 2009/14542**

**PROGRAM STUDI ILMU INFORMASI PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN
JURUSAN BAHASA DAN SASTRA INDONESIA DAN DAERAH
FAKULTAS BAHASA DAN SENI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2012**

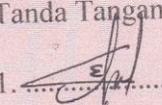
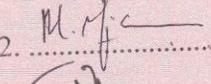
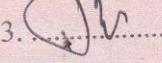
PENGESAHAN TIM PENGUJI

Nama : Erik Septian Chandra
NIM : 2009/14542

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

**Motivasi Kerja Pustakawan di Perpustakaan Politeknik Pertanian
Universitas Andalas Payakumbuh**

Padang, Juli 2012

Tim Penguji	Tanda Tangan
1. Ketua : Elva Rahmah, S.Sos., M.I.Kom.	1. 
2. Sekretaris : Malta Nelisa, S.Sos., M.Hum.	2. 
3. Anggota : Tressyalina, M.Pd.	3. 

ABSTRAK

Erik Septian Chandra. 2012. “ Motivasi Kerja Pustakawan di Perpustakaan Politeknik Pertanian Universitas Andalas Payakumbuh”. *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 dibahas tentang motivasi kerja pustakawan di Perpustakaan Politeknik Pertanian Universitas Andalas Payakumbuh. Kajian ini bertujuan untuk mendeskripsikan: motivasi kerja pustakawan di Perpustakaan Politani dan bentuk-bentuk motivasi yang diberikan pimpinan kepada pustakawan dan kendala dalam memotivasi kerja pustakawan di Perpustakaan Politani. Data dikumpulkan melalui wawancara dan observasi di Perpustakaan Politani. Analisis data dilakukan secara deskriptif.

Metodologi dalam penelitian makalah ini menggunakan observasi langsung dan wawancara. Wawancara diberikan kepada pustakawan dengan panduan wawancara terstruktur. Oleh karena itu teknik penganalisisan data, yakni (1) mendeskripsikan hasil wawancara, (2) mendeskripsikan hasil dari observasi langsung, (3) data yang telah didapat dibahas sesuai dengan teori, (4) kesimpulan, dan (5) pelaporan.

Simpulan yang dapat dikemukakan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) motivasi kerja pustakawan sudah terdapat di dalam dirinya sendiri, tetapi dalam pelaksanaannya masih belum baik; (2) bentuk-bentuk motivasi yang diberikan pimpinan Perpustakaan Politani kepada pustakawan adalah motivasi ekstrinsik yang berupa hadiah, dan ego-involvement; (3) kendala dalam memotivasi pustakawan, kendala dalam menentukan alat motivasi yang paling tepat. Keinginan setiap individu tidaklah sama, kemampuan Perpustakaan Politani terbatas dalam menyediakan fasilitas, pimpinan perpustakaan sulit mengetahui motivasi kerja setiap individu pustakawan. Oleh sebab itu, disarankan: (1) pustakawan seharusnya dapat menimbulkan dan mempraktikkan motivasi kerja yang telah ada dari dalam dirinya sendiri, sehingga motivasi yang dimiliki sesuai dengan kinerja mereka di perpustakaan, (2) cara meningkatkan kemampuan kerja pustakawan dengan cara memberikan pelatihan untuk menambah pengetahuan di bidang perpustakaan dan memberikan bonus di luar gaji pokok kepada pustakawan yang dapat menyelesaikan tugas tepat waktu, dan (3) semestinya Perpustakaan Politani dapat mengusahakan dana dari pemerintah untuk menambah fasilitas dan Pimpinan Perpustakaan Politani seharusnya dapat lebih mendekatkan diri kepada pustakawan, agar pustakawan merasa diperhatikan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis sampaikan kepada Allah swt yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulisan makalah ini dapat diselesaikan dengan baik.

Dalam penyusunan makalah ini, penulis banyak mendapat bimbingan, saran dan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada: (1) Elva Rahmah, S.Sos., M.I.Kom, selaku pembimbing; (2) Dr. Ngusman, M.Hum dan Zulfadli, S.S., M.A, selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Bahasa dan Sastra Indonesia dan Daerah; (3) seluruh dosen yang mengajar di Program Ilmu Informasi Perpustakaan dan Kearsipan Jurusan Bahasa dan Sastra Indonesia dan Daerah; (4) Dra. Netty Yulianti, M, Si, selaku Kepala pimpinan Perpustakaan Politeknik Pertanian Universitas Andalas Payakumbuh; (5) Abdi Wijaya, A.Md dan Nopan Permana, S.Sos, selaku staf Perpustakaan Politeknik Pertanian Universitas Andalas Payakumbuh.

Demikianlah penulisan makalah tugas akhir ini, semoga bermanfaat bagi pembaca.

Padang, Juni 2012

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR LAMPIRAN	iv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
E. Tinjauan Pustaka	5
F. Metodologi Penelitian	18
BAB II PEMBAHASAN	19
A. Motivasi kerja Pustakawan Perpustakaan Politani.....	19
B. Bentuk-Bentuk Motivasi di Perpustakaan Politani.....	20
C. Kendala dalam memotivasi kerja Pustakawan di Perpustakaan Politani	22
BAB III PENUTUP	25
A. Simpulan	25
B. Saran.....	25
KEPUSTAKAAN	27

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Pedoman Observasi	28
Lampiran 2. Daftar informan	29
Lampiran 3. Pedoman Wawancara	30
Lampiran 4. Hasil Wawancara	31

BAB 1 PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perpustakaan merupakan lembaga yang melayani kepentingan umum dan sebagai salah satu pusat informasi, bertugas mengumpulkan, mengolah, menyajikan, bahan pustaka agar dapat digunakan oleh pemustaka secara efektif dan efisien. Perpustakaan adalah suatu unit kerja yang berupa tempat menyimpan koleksi bahan pustaka yang diatur secara sistematis dengan cara tertentu untuk digunakan secara berkesinambungan oleh pemakainya sebagai sumber informasi. Didalam sebuah perpustakaan hal yang terpenting adalah pustakawan yang menjalani atau yang bekerja diperpustakaan, tanpa adanya pustakawan sebuah perpustakaan tidak akan berjalan dengan baik.

Pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan. Soetminah (1992 : 20) menjelaskan bahwa, tanpa keberadaan seorang pustakawan maka perpustakaan tidak akan maju dan bahkan terbengkalai. Oleh karena itu, dibutuhkan pustakawan yang benar-benar ahli dan professional di bidangnya, serta mempunyai kinerja yang baik dalam mengelolakan perpustakaan dalam pencapaian visi dan misi yang diharapkan.

Pustakawan harus memiliki motivasi kerja yang bagus sehingga kegiatan pokok perpustakaan berjalan dengan semestinya. Menurut Sumadi dalam Djaali

(2008:101), motivasi adalah keadaan yang terdapat dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna pencapaian suatu tujuan. Motivasi yang diperoleh oleh pustakawan berasal dari dalam dirinya sendiri dan dari luar dirinya.

Pimpinan merupakan faktor penentu dalam sukses atau gagalnya suatu perpustakaan. Kualitas pemimpin menentukan keberhasilan lembaga atau organisasinya. Sebab pemimpin yang sukses itu mampu mengelola perpustakaan, bisa mempengaruhi secara konstruktif orang lain, dan menunjukkan jalan serta perilaku benar yang harus dikerjakan bersama-sama.

Pemimpin perpustakaan harus mampu memberikan motivasi yang baik kepada pustakawan atau yang dipimpin. Pustakawan pasti bersedia melakukan perbuatan-perbuatan besar atau kinerja yang bagus dan tepat waktu. Karena itulah maka perlu adanya pemupukan motivasi guna membangkitkan semangat dan kegiatan-kegiatan kelompok.

Perpustakaan Politeknik Pertanian Universitas Andalas Payakumbuh (selanjutnya disebut Politani) merupakan perpustakaan perguruan tinggi yang bernaung di Universitas Andalas. Seperti perpustakaan perguruan tinggi lainnya, Perpustakaan Politani harus memiliki pustakawan yang terampil dan cekatan. Pustakawan yang seperti ini dapat terwujud dengan adanya pemberian motivasi yang baik dari pimpinan perpustakaan.

Pimpinan Perpustakaan Politani memberikan motivasi kepada pustakawan dalam melakukan pekerjaan, baru berupa memberikan tambahan gaji bagi

pustakawan yang melakukan piket dan pelatihan bagi pustakawan untuk menambah ilmu pengetahuan di bidang perpustakaan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan selama Praktek Kerja Lapangan di Perpustakaan Politani. Motivasi yang diberikan pimpinan kepada pustakawan masih belum bisa meningkatkan kinerja pustakawan. Pustakawan yang mengerjakan tugas terkesan terlihat santai seperti, Perpustakaan Politani menerapkan peraturan masuk kerja jam 08.00 WIB pulang kerja jam 16.00 WIB. Pustakawan Perpustakaan Politani berjumlah lima orang. Dua orang diantaranya masuk kerja jam 08.15 WIB pulang nya tepat waktu. Tiga orang diantaranya masuk kerja tepat waktu dan pulang kerja jam 15.00 WIB. Pengentrian data di Perpustakaan Politani semenjak pertukaran program CASPIA ke SENAYAN tahun 2010 pengentrian data yang masuk 4.698 judul dengan jumlah koleksi keseluruhan 25.000 judul. Pengentrian data dalam satu hari di Perpustakaan Politani dilakukan sebanyak 15-20 judul. Sedangkan pengentrian data yang dilakukan pustakawan Perpustakaan Politani dalam satu hari sebanyak 10 judul. Jadi dapat dikatakan motivasi kerja pustawan dalam menyelesaikan pengentrian data lambat dan kedisiplinan kerja nya tidak baik. Selain itu pustakawan sering kali bercanda gurau sewaktu jam kerja.

Ini mengakibatkan banyaknya pemustaka yang telah mengantri dan menunggu lama untuk mendapatkan informasi yang diperlukannya. Artinya motivasi kerja pustakawan Perpustakaan Politani masih kurang, karena pustakawan seharusnya dapat memberikan layanan yang maksimal kepada pemustaka.

Dalam meningkatkan kinerja pustakawan pemberian motivasi kerja pustakawan menjadi persyaratan utama. Kurangnya motivasi kerja pustakawan ini dapat disebabkan oleh kurangnya pemberian motivasi dari pimpinan, cara pemberian motivasi oleh pimpinan, kendala dalam memotivasi pustakawan.

Untuk mendapatkan gambaran yang akurat mengenai motivasi kerja tersebut, perlu diadakan penelitian mengenai motivasi kerja pustakawan di Perpustakaan Politeknik Pertanian Universitas Andalas Payakumbuh.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka masalah yang akan dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja pustakawan di Perpustakaan Politani?
2. Bagaimana bentuk-bentuk motivasi yang diberikan pimpinan terhadap pustakawan di Perpustakaan Politani?
3. Apa saja kendala yang ditemui dalam memotivasi pustakawan Perpustakaan Politani?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan:

1. Motivasi kerja pustakawan di Perpustakaan Politani.
2. Bentuk-bentuk motivasi yang diberikan pimpinan terhadap pustakawan di Perpustakaan Politani.
3. Kendala yang ditemui dalam memotivasi pustakawan Perpustakaan Politani.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat bagi: (1) penulis yang dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang cara memotivasi pustakawan dalam bekerja; (2) pustakawan dapat menjadikan bahan masukan agar dapat bekerja dengan baik, dan (3) Perpustakaan Politani penelitian ini juga dapat menjadi acuan dalam meningkatkan kinerja layanan kepada pemustaka.

E. Tinjauan Pustaka

1. Perpustakaan Perguruan Tinggi

Menurut Sutarno (2006:46) perpustakaan perguruan tinggi sering disebut dengan “*research library*” atau perpustakaan penelitian karena memang fungsi utamanya untuk sarana meneliti dan meneliti merupakan salah satu kegiatan utama di perguruan tinggi. Sebagai perpustakaan penelitian maka koleksinya harus disesuaikan dengan seluruh fakultas, jurusan dan program serta mata kuliah yang ada, baik berupa buku-buku, majalah, jurnal ilmiah, maupun bahan pustaka yang lain. Sedangkan menurut Sulistyio Basuki (1991:51) perpustakaan perguruan tinggi ialah perpustakaan yang terdapat pada perguruan tinggi, badan bawahannya, maupun lembaga yang berafiliasi dengan perguruan tinggi, dengan tujuan utama membantu perguruan tinggi mencapai tujuannya. Kemudian Rahayuningsih (2007:7) menyatakan perpustakaan perguruan tinggi adalah perpustakaan yang melayani para mahasiswa, dosen, dan karyawan suatu perguruan tinggi tertentu (akademi, universitas, institut, sekolah tinggi, politeknik). 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 mencapai tujuan perpustakaan perguruan tinggi, perpustakaan mempunyai fungsi sebagai berikut. (1) edukasi: perpustakaan merupakan sumber belajar bagi para anggota sivitas akademiknya, (2) informasi: perpustakaan merupakan sumber informasi yang mudah diakses oleh para pencari dan pengguna informasi, (3) riset: perpustakaan menyediakan bahan-bahan pustaka mutakhir yang mendukung pelaksanaan penelitian ilmu, teknologi dan seni, (4) rekreasi: perpustakaan menyediakan koleksi yang dapat membantu untuk mengembangkan minat, kreatifitas, dan daya inovatif para penggunanya, (5) deposit: perpustakaan menjadi pusat penyimpanan karya ilmiah yang dihasilkan oleh para anggota sivitas akademiknya. Jadi perpustakaan perguruan tinggi merupakan perpustakaan yang terdapat pada perguruan tinggi, badan bawahannya, maupun lembaga yang berafiliasi dengan perguruan tinggi yang melayani para mahasiswa, dosen, dan karyawan yang mempunyai fungsi utama untuk sarana meneliti.

2. Pustakawan

a. Pengertian Pustakawan

Menurut Soeatminah (1992: 161) pustakawan adalah pegawai negeri sipil yang berijazah di bidang perpustakaan, dokumentasi dan informasi, yang diberi tugas secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan perpustakaan dan dokumentasi pada unit-unit perpustakaan pemerintah atau unit tertentu lainnya.

Sedangkan menurut Sulistyio Basuki (1991: 159) pustakawan merupakan tenaga profesional yang dalam kehidupan sehari-hari berkecimpung di dunia buku. Pustakawan diharuskan aktif dan inovatif dalam melayani pemustaka sehingga tercapainya pelayanan prima.

Dapat disimpulkan bahwa pustakawan merupakan jabatan fungsional yang berijazah di bidang perpustakaan, dokumentasi dan informasi yang diberi tugas secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan perpustakaan secara aktif dan inovatif guna mencapai pelayanan prima pada unit-unit perpustakaan pemerintah atau unit tertentu lainnya.

b. Jabatan Pustakawan

Jabatan pustakawan adalah jabatan fungsional yang hanya dapat dijabat oleh orang yang telah berkedudukan sebagai pegawai negeri sipil. Soetminah (1992:162). Berdasarkan SK MENPAN No. 18 Tahun 1988 profesi pustakawan, khususnya bagi pegawai negeri sipil (PNS), diakui sebagai jabatan fungsional. Pada mulanya untuk memasuki jabatan ini adalah melalui fungsional tersebut yang terdiri dari 12 pangkat.

Tabel 1. Jenjang Pangkat Jabatan Pustakawan

No.	Jabatan	Pangkat
1.	Asisten Pustakawan Madya	Pengatur Muda Tk. 1
2.	Asisten Pustakawan	Pengatur
3.	Ajun Pustakawan Muda	Pengatur Tk. 1

4.	Ajun Pustakawan Madya	Penata Muda
5.	Ajun Pustakawan	Penata Muda Tk. 1
6.	Pustakawan Pratama	Penata
7.	Pustakawan Muda	Penata Tk. 1
8.	Pustakawan Madya	Pembina
9.	Pustakawan Utama Pratama	Pembina Tk. 1
10.	Pustakawan Utama Muda	Pembina Utama
11.	Pustakawan Utama Madya	Pembina Utama Madya
12.	Pustakawan Utama	Pembina Utama

Sumber : Soetminah (1992 : 164)

Berdasarkan SK MENPAN No. 18 Tahun 1998, jabatan fungsional pustakawan menjadi dua jalur yaitu: Asisten Pustakawan (ASPUS) dan Pustakawan. (Rachman Hermawan, 2006: 47-48).

ASPUS yaitu bagi mereka yang memiliki ijazah D2. Jabatan fungsional ini hanya sampai pangkat III/d. jika yang bersangkutan tidak melanjutkan pendidikan ke jenjang S1, maka berhenti pada pangkat tersebut. Untuk pindah dari jalur ASPUS ke pustakawan diperlukan pendidikan penyetaraan, kecuali bila mendapatkan ijazah S1 Ilmu Perpustakaan. Pustakawan adalah jabatan bagi mereka yang memiliki ijazah minimal S1 Ilmu Perpustakaan atau yang di setarakan.

c. Tugas Pokok Pustakawan

Menurut (UU tentang perpustakaan No.43 tahun 2007) tugas pustakawan yang wajib dilakukan oleh setiap pustakawan: (1) memberikan layanan prima terhadap pemustaka; (2) menciptakan suasana perpustakaan yang kondusif; dan (3) memberikan keteladanan dan menjaga nama baik lembaga dan kedudukannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

3. Konsep Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Malayu (2005:92) motivasi berasal dari kata latin “MOVERE” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuannya dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Sedangkan menurut Petri dalam Guftron (2011:83) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang terdapat didalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan bersama. Motivasi hanya diberikan kepada manusia terkhusus kepada bawahan atau pengikut.

b. Bentuk Motivasi

Menurut Sulipan (2009) bentuk – bentuk motif yang mendorong seseorang melakukan pekerjaannya secara bersungguh-sungguh. Dalam hubungan itu dapat dibedakan dua jenis motif, yakni: pertama, motif intrinsik adalah dorongan yang terdapat dalam pekerjaan yang dilakukan, misalnya: bekerja karena pekerjaan itu sesuai dengan bakat dan minat, dapat diselesaikan dengan baik karena memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam menyelesaikannya dan lain-lain. Kedua, motif ekstrinsik, yakni dorongan yang berasal dari luar pekerjaan yang sedang dilakukan. Misalnya: bekerja karena upah atau gaji yang tinggi, mempertahankan kedudukan yang baik, merasa mulia karena pengabdian dan sebagainya. Jadi dapat disimpulkan bahwa bentuk-bentuk motivasi yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan itu berupa motif intrinsik dan ekstrinsik.

Menurut Sardiman (2006:92-95) ada beberapa bentuk dan cara untuk menumbuhkan motivasi dalam bekerja adalah sebagai berikut.

1) Memberi angka

Angka dalam hal ini sebagai simbol dari nilai kegiatan. Bagi pustakawan angka-angka itu merupakan motivasi yang kuat. Sehingga yang biasa dikejar pustakawan adalah nilai angka yang baik-baik.

2) Hadiah

Hadiah dapat dikatakan sebagai motivasi tetapi tidak selalu karena hadiah untuk suatu pekerjaan mungkin tidak akan menarik perhatian bagi seseorang yang tidak senang dan tidak berbakat dalam pekerjaan tersebut.

3) Saingan atau kompetisi

Saingan atau kompetisi dapat dijadikan sebagai alat motivasi untuk mendorong kerja pustakawan. Persaingan, baik persaingan individual maupun persaingan kelompok dapat meningkatkan kinerja pustakawan.

4) Ego-involvement

Menumbuhkan kesadaran kepada pustakawan agar merasakan pentingnya tugas dan menerima sebagai tantangan sehingga bekerja keras dengan mempertaruhkan harga diri adalah sebagai salah satu bentuk motivasi yang cukup penting. Seseorang akan berusaha dengan segenap tenaga untuk mencapai prestasi yang baik dengan menjaga harga diri.

5) Mengetahui hasil

Dengan mengetahui hasil pekerjaan apalagi kalau terjadi kemajuan akan mendorong pustakawan untuk lebih giat bekerja. Semakin mengetahui grafik hasil kerja semakin meningkat maka ada motivasi dalam diri pustakawan untuk bekerja giat dengan suatu harapan hasilnya terus meningkat.

6) Pujian

Pujian ini merupakan suatu bentuk reinforcement yang positif dan sekaligus merupakan motivasi yang baik. Dengan pujian yang tepat yang menyenangkan dan mempertinggi gairah kerja serta sekaligus akan membangkitkan harga diri.

7) Hukuman

Hukuman sebagai reinforcement yang negatif tetapi kalau diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat motivasi.

8) Hasrat untuk belajar

Hasrat untuk bekerja berarti ada unsur kesengajaan, ada maksud untuk bekerja. Hasrat untuk bekerja berarti pada diri pustakawan memang ada motivasi untuk bekerja sehingga hasilnya akan baik.

9) Minat

Motivasi sangat erat hubungannya dengan minat. Motivasi muncul karena ada kebutuhan, begitu juga minat sehingga tepat kalau minat merupakan alat motivasi yang pokok. Proses kerja pustakawan akan berjalan lancar kalau disertai dengan minat.

Jadi, dapat disimpulkan bentuk-bentuk motivasi dapat berupa: motivasi intrinsik, contohnya hasrat untuk bekerja, dan minat. Motivasi ekstrinsik, contohnya memberi angka, hadiah, saingan atau kompetisi, mengetahui hasil, ego-involvement, pujian, dan hukuman.

c. Tujuan Motivasi

Menurut Malayu (2005: 97-98) tujuan pemberian motivasi, yaitu: (1) mendorong gairah dan semangat kerja karyawan; (2) meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan; (3) meningkatkan produktivitas kerja karyawan; (4) mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan; (5) meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan; (6) mengefektifkan pengadaan karyawan; (7) menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik; (8) meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan; (9) meningkatkan tingkat

kesejahteraan karyawan; (10) mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya; (11) meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Menurut Yuni Nurjanah (2010: 1) tujuan motivasi, yaitu: (1) meningkatkan moral dan kepuasan kerja; (2) meningkatkan produktivitas kerja; (3) mempertahankan kestabilan kerja; (4) meningkatkan disiplin kerja; (5) menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik; (6) meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi; (7) meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai; (8) mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugasnya; (9) meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan.

Jadi dapat disimpulkan tujuan motivasi, yaitu (1) meningkatkan moral dan kepuasan kerja; (2) meningkatkan produktivitas kerja; (3) mempertahankan kestabilan kerja; (4) meningkatkan disiplin kerja; (5) menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik; (6) meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi; (7) meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai; (8) mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugasnya; (9) meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan.

d. Asas-asas Motivasi

Menurut Malayu (2005: 98-99) asas-asas motivasi, yaitu: (1) asas mengikutsertakan, artinya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan; (2) asas komunikasi, artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya dan kendala-kendala yang dihadapi; (3) asas pengakuan, artinya memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas

prestasi kerja yang dicapainya; (4) asas wewenang yang didelegasikan, artinya memberikan kewenangan, dan kepercayaan diri pada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreativitasnya ia mampu mengerjakan tugas itu dengan baik; (5) asas adil dan layak, artinya alat dan jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan atas keadilan dan kelayakan terhadap semua karyawan; (6) asas perhatian timbal balik, artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik, maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi. Tegasnya kerja sama yang saling menguntungkan kedua belah pihak.

Menurut Hasibuan (2005:145), asas-asas motivasi mencakup dalam lima bagian, yaitu:

a. Asas Mengikutsertakan

Asas mengikutsertakan maksudnya adalah mengajak karyawan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada karyawan mengajukan ide, kritikan, dan rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan cara ini, karyawan merasa ikut bertanggungjawab atas pencapaian tujuan perusahaan sehingga moral dan kegairahan kerja karyawan semakin meningkat.

b. Asas Komunikasi

Asas komunikasi maksudnya adalah menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara pelaksanaannya, dan kendala yang dihadapi. Dengan asas komunikasi, motivasi karyawan akan meningkat. Sebab semakin banyak seseorang mengetahui suatu, semakin besar pula minat dan perhatiannya terhadap soal tersebut.

c. Asas Pengakuan

Asas pengakuan maksudnya adalah memberikan penghargaan yang tepat dan wajar kepada karyawan atas prestasi kerja yang telah dicapainya. Karyawan akan semakin rajin dan lebih bekerja keras, jika usaha yang telah mereka laksanakan diberi penghargaan sehingga para karyawan merasa sebagai bagian penting dalam perusahaan.

d. Asas Wewenang yang Didelegasikan

Asas wewenang yang didelegasikan adalah mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan untuk mengambil keputusan dan berkreatifitas. Dalam pendelegasian wewenang ini, pihak pimpinan/manajer harus meyakinkan bawahannya mampu dan dipercaya dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan baik.

e. Asas Perhatian Timbal Balik

Asas perhatian timbal balik ini adalah memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan di samping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan karyawan. Misalnya, pimpinan meminta supaya karyawan meningkatkan prestasi kerjanya sehingga perusahaan memperoleh laba yang banyak. Apabila laba semakin banyak, maka balas jasa mereka akan dinaikkan.

Jadi dapat disimpulkan asas-asas motivasi, yaitu: (1) asas mengikutsertakan; (2) asas komunikasi; (3) asas pengakuan; (4) asas wewenang yang didelegasikan; (5) asas perhatian timbal balik.

e. Alat Motivasi

Menurut Malayu (2005: 99) alat-alat motivasi, yaitu: (1) materiil insentif: alat motivasi yang diberikan itu berupa uang atau barang yang mempunyai nilai pasar, jadi memberikan kebutuhan ekonomis. Misalnya: kendaraan, rumah dan lain-lainnya; (2) nonmateriil insentif: alat motivasi yang diberikan itu berupa barang/ benda yang tidak ternilai, jadi hanya memberikan kepuasan atau kebanggaan rohani saja; (3) kombinasi materiil dan nonmateriil insentif: alat motivasi yang diberikan itu berupa materiil (uang dan barang) dan nonmateriil (medali dan piagam), jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan rohani.

Menurut (Hasibuan, 2005:48) alat-alat motivasi (daya perangsang) yang diberikan kepada karyawan dapat berupa material incentive dan nonmaterial incentive.

a. Material Incentive

Material incentive adalah motivasi yang bersifat *materiil* sebagai imbalan atas prestasi kerja karyawan. Yang termasuk dalam material incentive adalah yang berbentuk uang dan barang-barang.

b. Nonmaterial Incentive

Nonmaterial Incentive adalah motivasi yang tidak berbentuk materiil. Yang termasuk dalam nonmaterial incentive adalah perlakuan yang wajar, penempatan kerja yang tepat, dan hal lain yang sejenis.

Jadi dapat disimpulkan alat-alat motivasi adalah materiil insentif, non materiil insentif dan kombinasi materiil dan non materiil insentif.

f. Cara Memotivasi

Menurut Sartain di dalam Ahmadi (2007: 187) beberapa cara memotivasi orang lain, yaitu: (1) memotivasi dengan kekerasan/ *motivating by force*, (2) motivasi dengan bujukan/ *motivating by enticement*, (3) memotivasi dengan identifikasi/ *motivating by identivication or ego-Involvement*. Memotivasi dengan kekerasan/ *motivating by force*. Suatu ketika akan melakukan cara ini agar anak buahnya melakukan apa yang harus dilakukan. Seorang pelatih sepak bola mengancam akan menskors anggotanya bila tidak disiplin dalam latihan untuk meningkatkan prestasinya. Demikianlah cara ini digunakan tetapi biasanya menimbulkan perasaan tidak senang bagi subjek yang terkena. Motivasi dengan bujukan/ *motivating by enticement*. Cara ini berupa memberikan bujukan atau memberikan suatu hadiah bila orang lain itu mengerjakan sesuatu, cara ini menimbulkan sifat ketergantungan. Memotivasi dengan identifikasi/ *motivating by identivication or ego-Involvement*. Ini merupakan cara yang terbaik untuk memotivasi orang lain. Dalam hal ini mereka berbuat sesuatu dengan suatu rasa percaya diri sendiri bahwa apa yang dilakukan itu adalah untuk mencapai tujuan tertentu, ada keinginan dari dalam.

g. Kendala Motivasi

Menurut Malayu (2005: 102) kendala-kendala motivasi, yaitu: (1) untuk menentukan alat motivasi yang paling tepat, sulit karena keinginan setiap individu tidak sama; (2) kemampuan perusahaan terbatas dalam menyediakan fasilitas dan

insentif; (3) manajer sulit mengetahui motivasi kerja setiap individu karyawan; (4) manajer sulit memberikan insentif yang adil dan layak.

h. Alasan Pimpinan Memotivasi

Menurut Kartono (2006: 108) adapun motivasi yang diberikan oleh pimpinan itu pada umumnya bermaksud untuk: (1) meningkatkan asosiasi dan integrasi kelompok serta menjamin keterpaduan; (2) menjamin efektivitas dan efisiensi kerja semua anggota kelompok; (3) meningkatkan partisipasi aktif dan tanggung jawab sosial semua anggota; (4) meningkatkan produktivitas semua sektor dan anggota kelompok; (5) menjamin terlaksananya realisasi diri dan pengembangan diri pada setiap anggota kelompok. Memberikan kesempatan untuk melakukan ekspresi bebas.

F. Metodologi Penelitian

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan wawancara dengan jenis penelitian kuantitatif. Observasi dilakukan dengan mengamati motivasi kerja tiga orang pustakawan Perpustakaan Politani. Wawancara dilakukan dengan tiga orang informan, yaitu pimpinan dan dua orang pustakawan. Objek yang menjadi kajian dalam penelitian ini adalah motivasi kerja pustakawan Politani. Teknik analisis data dengan cara analisis dan wawancara.