

**PEMBERIAN MOTIVASI KEPALA PERPUSTAKAAN DALAM  
MENINGKATKAN PRESTASI KERJA PUSTAKAWAN  
DI UPT PERPUSTAKAAN IAIN SURAKARTA**

**Happy Putri Febriani**

Program Studi Ilmu Perpustakaan, Universitas Diponegoro (Undip) Semarang

[Happyfebriani@gmail.com](mailto:Happyfebriani@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini berjudul "*Pemberian Motivasi Kepala Perpustakaan dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pustakawan di UPT Perpustakaan IAIN Surakarta*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pemberian motivasi Kepala Perpustakaan dalam meningkatkan prestasi kerja pustakawannya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif kualitatif. Teknik sampling dalam penelitian ini yaitu dengan *purposive sample*, dengan 5 informan. Teknik pengumpulan data yaitu melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Sementara itu, analisa data yang dipakai yaitu dengan membuat transkrip hasil wawancara kemudian membuat reduksi data yang kemudian dibahas secara detail menurut analisis peneliti. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa Kepala UPT Perpustakaan IAIN Surakarta secara demokratis selalu memberikan kebebasan dan dukungan bagi pustakawan dalam mengembangkan karirnya. Hal tersebut dikatakan oleh pustakawan sebagai sesuatu yang dapat memotivasi dirinya dalam hal meningkatkan prestasi kerja. Kepala UPT Perpustakaan IAIN Surakarta juga memberi insentif baik dalam bentuk hadiah, uang atau bahkan insentif bentuk lain berupa teguran namun dengan maksud agar pustakawan bekerja lebih baik.

**Kata kunci : Motivasi, Kepala Perpustakaan, UPT Perpustakaan IAIN Surakarta, Prestasi Kerja.**

## **ABSTRACT**

*This thesis is titled “Motivation Giving by Head of Library in Improving The Librarian’s Work Achievement in UPT IAIN Library Surakarta”. This research was conducted in UPT IAIN Library Surakarta. This study aims to determine how motivation given by the head of library in improving the librarian’s work performance. The method used in this study is a qualitative descriptive method. The Sampling technique in this research is the purposive sample, with five informants. Data collection techniques in this research is through observation and interviews. Meanwhile, analysis of the data used to create a transcript of the interview and then make the data reduction which is analyzed in detail by the researcher. From this research, it can be seen that the Head of UPT IAIN Library Surakarta democratically always gives the freedom and supports the librarians in developing their career. It is said by librarians as something that can motivate themselves in terms of improving work performance. Head of UPT IAIN Surakarta Library also provides the good incentives in the form of gifts, money or even in other forms of incentives such an admonition but purposed to make the librarians work better.*

***Keywords: Motivation, Head of Library, UPT IAIN Library Surakarta, Work Achievement.***

## **I. Pendahuluan**

Perpustakaan disebut sebagai organisasi karena memiliki berbagai macam sumber daya yang salah satunya sumber daya manusia. Pada saat ini masih banyak perpustakaan yang dinilai kurang efektif dalam menjalankan visi dan misi yang merupakan dasar dalam pelaksanaan semua kegiatan. Perpustakaan merupakan suatu organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang saling bekerjasama demi mencapai suatu tujuan perpustakaan tersebut. Faktor penentu dalam mencapai keberhasilan tujuan perpustakaan juga sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia sebagai tenaga kerjanya. Seperti yang dijelaskan dalam Bab VIII Pasal 29 (1) Undang-undang No 43 tahun 2007 menyatakan bahwa “Tenaga perpustakaan terdiri atas pustakawan dan tenaga teknis perpustakaan”. Sumber daya manusia yang ada di perpustakaan juga perlu dinilai prestasi kerjanya, penilaian prestasi kerja tidak hanya pada lembaga profit saja, tapi lembaga nonprofit seperti perpustakaan juga perlu melakukan pengukuran prestasi kerja pustakawan untuk memperoleh hasil yang maksimal.

Dalam sebuah perpustakaan pastilah memiliki seorang pimpinan atau sering disebut juga Kepala Perpustakaan, peran Kepala Perpustakaan dalam sebuah perpustakaan sangatlah penting. Kepala Perpustakaan yang baik haruslah memiliki watak dan kepribadian yang baik serta mampu memberi teladan kepada para pustakawan. Peran Kepala Perpustakaan yang tidak kalah penting yaitu bagaimana ia memotivator bawahannya atau pustakawan. Menurut Moekijat (1995:145). Motivasi adalah suatu sistem hubungan antara banyak variabel didalam dan diluar organisasi. Seorang pustakawan pasti memiliki motivasi dari dalam dirinya sendiri, namun dengan adanya tambahan motivasi dari Kepala Perpustakaan maka akan meningkatkan suatu prestasi kerja seorang pustakawan.

Adapun tujuan yang hendak dicapai pada penelitian ini yaitu mengetahui bagaimana pemberian motivasi Kepala Perpustakaan dalam meningkatkan prestasi kerja pustakawan di UPT Perpustakaan IAIN Surakarta. Kemajuan perpustakaan juga tak lepas dari peran sumber daya manusia yang ada di dalamnya yaitu Kepala UPT Perpustakaan IAIN Surakarta dan pustakawan.

## II. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian Kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif ini dapat digunakan untuk memahami interaksi sosial, misalnya dengan wawancara mendalam sehingga akan ditemukan pola-pola yang jelas. Metode kualitatif dengan desain deskriptif, yaitu penelitian yang memberi gambaran secara cermat mengenai individu atau kelompok tertentu tentang keadaan dan gejala yang terjadi (Koentjaraningrat, 1993:89).

Informan dipilih berdasarkan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2009:85). Pada penelitian ini informan kunci adalah Kepala UPT Perpustakaan IAIN Surakarta selanjutnya informan kunci memberikan rekomendasi untuk memilih informan berikutnya. Berdasarkan rekomendasi Kepala UPT Perpustakaan IAIN Surakarta, informan kunci yang diambil peneliti sebanyak 4 orang pustakawan. Pustakawan tersebut merupakan koordinasi bidang di Perpustakaan IAIN Surakarta. Teknik pengumpulan data yaitu melalui observasi partisipan, wawancara mendalam (*indepth interview*) dan dokumentasi. Observasi partisipan yaitu suatu teknik pengamatan dimana peneliti ikut ambil bagian dalam kegiatan yang dilakukan oleh objek yang diselidiki. Observasi ini dilakukan dengan mengamati dan mencatat langsung terhadap objek penelitian, yaitu dengan mengamati kegiatan-kegiatan yang ada di UPT Perpustakaan IAIN Surakarta. Wawancara mendalam ini bertujuan untuk mengumpulkan informasi yang kompleks, yang sebagian besar berisi pendapat, sikap, dan pengalaman pribadi, Sulistyono-Basuki (2006:176). Untuk menghindari kehilangan informasi, maka peneliti meminta izin kepada informan untuk merekam selama proses wawancara. Teknik analisis data kualitatif menurut Bogdan & Biklen (1982) sebagaimana dikutip Moleong (2007:248), adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceriterakan kepada orang lain. Setelah melakukan wawancara, analisis data dimulai dengan membuat

transkrip hasil wawancara, mendengarkan dengan seksama, kemudian menuliskan kata-kata sesuai dengan apa yang direkam.

Kemudian peneliti menuliskannya kedalam transkrip wawancara. Hasil transkrip wawancara kemudian dilakukan reduksi data, yaitu dirangkum untuk kemudian dipilih hal yang pokok yang sesuai dengan tema penelitian. Reduksi data ini akan memberikan gambaran yang lebih jelas tentang hasil penelitian dan pengamatan sehingga mempermudah untuk pencarian informasi. Setelah itu simpulan penelitian dilakukan pada saat penelitian dan setelah penelitian agar data yang diperoleh semakin banyak dan mendukung. Kredibilitas penelitian kualitatif adalah keberhasilan mencapai maksud mengeksplorasi masalah yang majemuk atau keterpercayaan terhadap hasil data penelitian. Kredibilitas ini dilakukan dengan melalui perpanjangan pengamatan, meningkatkan ketekunan, Triangulasi, dll.

### **III. Analisis Hasil Penelitian**

#### **1. Motivasi**

Dapat dikatakan sebagai suatu dorongan dalam melakukan segala tindakan. Menurut Hasibuan (1984:68), motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Tujuan yang dimaksud pastilah kebutuhan-kebutuhan dari tiap individu. Menurut Hamzah (2011:1), motivasi dapat juga diartikan sebagai proses untuk mencoba mempengaruhi orang atau orang yang dipimpinya agar melakukan pekerjaan yang diinginkan, sesuai dengan tujuan tertentu yang telah ditetapkan lebih dulu. Pemimpin juga harus bisa mendorong bawahannya untuk melakukan tugasnya dengan baik dan selalu memberi motivasi, baik itu sifatnya motivasi intrinsik atau motivasi ekstrinsik.

## 2. Kepala Perpustakaan

Perpustakaan merupakan suatu lembaga yang di dalamnya pasti terdapat suatu struktur organisasi. Setiap perpustakaan pastinya memiliki seorang pemimpin atau juga dapat disebut Kepala Perpustakaan. Kepala Perpustakaan merupakan komponen terpenting dalam suatu struktur organisasi perpustakaan.

Seperti yang dijelaskan oleh Sutarno (2006:59), bahwa Kepala/pimpinan perpustakaan adalah orang yang memimpin unit-unit kerja di dalamnya. Kepala Perpustakaan memimpin semua kegiatan perpustakaan yang mencakup pengendalian, pemanfaatan, pembinaan, dan pengembangan agar organisasi dapat berjalan sebagai mana mestinya untuk mencapai tujuannya.

Kepala Perpustakaan juga bertanggung jawab untuk menggerakkan, menjalankan, mengendalikan organisasi dalam rangka melaksanakan misi melalui beberapa kebijakan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepala Perpustakaan yang paling sempurna adalah yang memiliki kebutuhan untuk berprestasi yang dikembangkan dengan baik, tetapi keberhasilan dalam dunia yang penuh persaingan ini sering muncul dari dorongan ingin berkuasa (Armstrong, 1994:70).

## 3. Pemberian Motivasi Kepala UPT Perpustakaan IAIN Surakarta

Kepala UPT Perpustakaan IAIN Surakarta bertanggung jawab untuk menggerakkan, menjalankan, mengendalikan organisasi dalam rangka melaksanakan misi melalui beberapa kebijakan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepala UPT Perpustakaan IAIN Surakarta yang paling sempurna adalah yang memiliki kebutuhan untuk berprestasi yang dikembangkan dengan baik, tetapi keberhasilan dalam dunia yang penuh persaingan ini sering muncul dari dorongan ingin berkuasa (Armstrong, 1994:70).

Seorang Kepala UPT Perpustakaan IAIN Surakarta harus mampu mempengaruhi dan mengajak pustakawannya agar bekerja secara maksimal sehingga dapat memberikan layanan prima kepada para pemustaka. Selain itu seorang Kepala Perpustakaan harus bisa memberikan motivasi kepada pustakawannya agar menimbulkan gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat dan prestasi kerja semakin baik. Tugas utama seorang Kepala

Perpustakaan yaitu mengetahui pengaruh apa saja yang dapat mendorong pustakawan, agar mereka mau bertindak dan bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan oleh perpustakaan tersebut. Kepala UPT Perpustakaan IAIN Surakarta sebagai pemimpin, perlu mengetahui apa saja yang berhubungan dengan motivasi yang dapat memberikan dorongan atau menggerakkan orang-orang yang dipimpinnya, agar melakukan tindakan dan perbuatan yang dikehendaki.

Dalam pemberian motivasi dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai (pustakawan) ada beberapa hal yang penting yang harus diperhatikan oleh Kepala Perpustakaan, yaitu gaya kepemimpinan, *job description* dan pemberian insentif kepada pustakawan yang hubungannya dapat memotivasi.

Berkenaan dengan pemberian motivasi, berikut ini hasil wawancara dengan Erland Cahyo Saputro, S.Sos., M.Hum. selaku Kepala UPT Perpustakaan IAIN Surakarta: (18 Juni 2012)

“Yang berhubungan motivasi selain kepercayaan bahwa mereka bisa bekerja dengan bagus, ya ada imbalannya seperti insentif selain yang bulanan, juga untuk pekerjaan yang ada kepanitiaan itu ada tambahan-tambahan ada anggaran untuk pemberian insentif bagi tugas tambahan walaupun nilainya tidak begitu banyak. Setiap tahunnya juga ada THR, sekedar untuk kebersamaan”.

“Memberikan seluas-luasnya kesempatan karir, misalnya ada acara seminar bukan saya aja yang berangkat, jadi silahkan yang ada kesempatan dan waktu. Kita bergantian juga, misalnya seminar mengenai apa, kita sesuaikan menurut dengan koordinator bagian masing-masing. Misalnya juga ada seminar workshop, kita share misalnya ada yang belum berangkat silahkan berangkat”.

Dari hasil wawancara di atas diketahui bahwa ada beberapa hal yang dilakukan Kepala UPT Perpustakaan IAIN Surakarta dalam meningkatkan prestasi kerja pustakawan, yaitu :

- Menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis dengan memberikan contoh dan panutan kepada pustakawannya. Selain itu Kepala UPT Perpustakaan IAIN Surakarta memberikan kesempatan bagi pustakawan untuk meningkatkan kemampuannya, yaitu dengan mengikuti pelatihan, seminar dan workshop.

- Memberikan kesempatan pustakawan untuk meningkatkan karir yaitu dengan memberikan keleluasaan pustakawan untuk melanjutkan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi serta memberikan dorongan kepada pustakawan untuk meningkatkan kemampuannya.

#### 4. Pemberian Insentif

Pemberian insentif merupakan hal yang wajar diterima pustakawan, hal ini karena pemberian insentif akan menunjang kelancaran kerja pustakawan. Misalnya : pemberian insentif bagi pustakawan yang melakukan kerja dinas ke luar kota, insentif tersebut dapat dipergunakan untuk pengeluaran transportasi dan biaya akomodasi serta biaya yang lain.

Dari pengamatan di lapangan diketahui adanya informan yang berpendapat bahwa tidak mempermasalahkan adanya insentif atau tidak, hal ini karena pustakawan merupakan abdi negara yang bertugas dan bertanggung jawab terhadap negara dan sudah diberikan imbalan berupa gaji.

Seperti hasil wawancara berikut ini : (Khoirul Maslahah : 18 Juni 2012)

“Saya itu tipe pikirnya gini mbak, saya kan bekerja disini sebagai abdi negara, saya sudah dibayar negara ya sudah. Misalnya ada insentif tambahan itu kan mengikuti, dalam artian yg penting misalnya pekerjaan kita selesai, niat kita mengabdikan untuk bekerja maka secara finansial akan mengikuti. Jujur saya kurang mempermasalahkan insentif dalam hal finansial. Yang penting tanggung jawab saya sudah dikerjakan”

#### **IV. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terhadap jawaban dari keseluruhan pertanyaan dalam wawancara mendalam terhadap 5 (lima) informan. Dari kelima informan tersebut terdiri dari 4 orang pustakawan dan 1 Kepala UPT Perpustakaan IAIN Surakarta, maka dapat ditarik simpulan bahwa Kepala UPT Perpustakaan IAIN Surakarta memberikan motivasi berupa pemberian insentif serta selalu bersikap demokratis dalam memimpin bawahan yaitu pustakawan itu sendiri. Sikap demokratis tersebut ditunjukkan dengan Kepala UPT Perpustakaan

IAIN Surakarta selalu memberikan kebebasan kepada para pustakawannya dalam hal mengembangkan karir dan pendidikannya. Hal tersebut dikatakan oleh pustakawan sebagai sesuatu yang dapat memotivasi dalam meningkatkan prestasi kerja.

Dalam hal pemberian insentif dari Kepala Perpustakaan, ada yang sifatnya materi berupa hadiah atau uang dan ada pula yang sifatnya berupa pujian atau teguran. Berarti Kepala Perpustakaan disini menggunakan jenis motivasi negatif dan motivasi positif. Kepala Perpustakaan juga mengikutsertakan pustakawan dalam berbagai acara insidental yang diadakan di perpustakaan. Kepala UPT Perpustakaan IAIN Surakarta menyatakan bahwa prestasi kerja pustakawan sudah cukup baik.

Kepala UPT Perpustakaan IAIN Surakarta membagi-bagi ke dalam koordinasi-koordinasi bidang sesuai kecakapan pustakawan. Pembagian tugas yang cukup jelas dan sesuai dengan kemampuan pustakawan. Hal tersebut membuat pustakawan bekerja sesuai dengan porsi kemampuan dan bidang masing-masing, sehingga hasil pekerjaan akan lebih maksimal. Keterbatasan tenaga/sumber daya manusia juga masih menjadi kendala, hal tersebut disikapi dengan melakukan koordinasi masing-masing bagian sehingga dapat saling membantu satu sama lain.

## **Daftar Pustaka**

- Armstrong, M. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Hamzah B. U. 2011. *Teori Motivasi dan pengukurannya: Analisis dibidang pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. SP. 1984. *Manajemen Dasar : Pengertian dan Masalah*, Jakarta : Haji Masagung.
- Koentjaraningrat. 1993. *Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta : Gramedia Pustaka.
- Sutarno. 2006. *Manajemen Perpustakaan: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Sagung Seto.

