

**MOTIVASI KERJA PUSTAKAWAN DI BADAN PERPUSTAKAAN  
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

Oleh : Rahman Effendi, Dra. Tri Wahyu Hari Murtiningsih, M.Si.\*, Yuli Rohmiyati, S.Sos., M.Si.\*\*

*E-mail:* [fendix.effendi77@gmail.com](mailto:fendix.effendi77@gmail.com)

Program Studi Ilmu Perpustakaan, Fakultas Ilmu Budaya  
Universitas Diponegoro, Semarang

**ABSTRAK**

Judul yang diambil pada penelitian ini adalah “Motivasi Kerja Pustakawan di Badan Perpustakaan Provinsi Kalimantan Timur”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Motivasi Kerja Pustakawan di Badan Perpustakaan Provinsi Kalimantan Timur. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Studi kasus (case study) merupakan metode untuk menghimpun dan menganalisis data berkenaan dengan sesuatu kasus. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan observasi. Adapun subjek penelitian yang dijadikan sumber dalam penelitian ini sebanyak 8 (delapan) informan yang bekerja di Badan Perpustakaan Provinsi Kalimantan Timur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja pustakawan yang berkaitan dengan tuntutan profesi pustakawan, tujuan dalam bekerja berkaitan dengan panggilan jiwa bekerja untuk perpustakaan, bekerja untuk memenuhi kebutuhan, motivasi kerja berkaitan dengan berusaha memberikan hasil kerja terbaik, bekerja untuk mendapatkan prestasi, beramal untuk mendapatkan pahala, bekerja kreatif untuk mendapatkan kebahagiaan dan kesuksesan, lingkungan yang kondusif berkaitan dengan lingkungan kerja antar tim dalam mencapai kesuksesan serta lingkungan yang nyaman untuk bekerja. Motivasi kerja dalam manajemen sumber daya manusia merupakan *variable* membangkitkan, mendorong dan mempengaruhi perilaku individu (pustakawan) tersebut dalam merespon tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan. Saran untuk meningkatkan motivasi dalam kerja pustakawan harus melalui training psikologi perpustakaan.

**Kata kunci : Motivasi Kerja, Pustakawan**

\* Dosen Pembimbing Skripsi Pertama

\*\* Dosen Pembimbing Skripsi Kedua

## ABSTRACT

The title of this research is "Motivasi Kerja Pustakawan di Badan Perpustakaan Provinsi Kalimantan Timur". The purpose of this research was to determine the Librarian Motivation in East Kalimantan Provincial Library Corporation. The method used in this research is descriptive qualitative case of research study . The research subjects were used as a source in this research were 8 (eight) informant who worked or librarians in the East Kalimantan Provincial Library Corporation. The results of this research showed that librarian motivation librarian related to their profession demands, work-related purpose in life for library work, work to meet the needs, motivations related to work trying provide to excellent work, work to get the achievements, deeds to be collect rewarded, work creatively to get happiness and success, enabling environment related to the work environment among the team in achieving success and comfortable environment to work. Work motivation in human resource management is a variable evoke, encourage and influence the behavior of individuals (librarian) in response to the duties and responsibilities for a job. Suggestions to improve motivation in the librarian work have to go through psychological library training.

**Keywords: Work Motivation, Librarian**

## 1. PENDAHULUAN

Begitu cepat perkembangan ilmu pengetahuan di segala bidang membuat manusia sadar, bahwa sedikit banyaknya akan mempengaruhi segala kegiatan masyarakat dan pemerintah dalam pendidikan. Termasuk keberadaan perpustakaan sebagai penunjang pendidikan dalam segala aktivitas dan kegunaannya dalam memenuhi kebutuhan pemustaka. Di lingkungan Badan Perpustakaan Provinsi Kalimantan Timur sebagai tempat berkumpulnya informasi yang mudah dan murah untuk didapatkan.

Gedung perpustakaan yang bagus dan layak untuk dikunjungi sebagai tempat belajar. Tata letak berdirinya sebuah gedung perpustakaan sangat menentukan terhadap akses dalam menemukannya. Didalam sebuah bangunan tersebut terdapat pegawai (pustakawan) yang siap melayani pemustaka. Sikap pustakawan yang empati tidak acuh tak acuh dalam melayani pemustaka merupakan hal yang diinginkan oleh pemustaka. Komunikasi yang baik antar pustakawan akan menciptakan suasana kerja lebih menyenangkan.

Pustakawan sebagai manajer di perpustakaan harus mempunyai jiwa pemimpin yaitu kemampuan memimpin dan menggerakkan, serta mampu bertindak sebagai koordinator dan integrator dalam melaksanakan tugasnya. Seorang pemimpin yang mampu dipercaya serta mempunyai ide-ide kreatif untuk memajukan perpustakaan yang

ia pimpin. Pemimpin yang demikian dibutuhkan di semua jenis perpustakaan termasuk Badan Perpustakaan Provinsi Kalimantan Timur. Pada saat ini Badan Perpustakaan Provinsi Kalimantan Timur terus berbenah diri dengan segenap kemampuan untuk mewujudkan visinya yaitu “Menjadi perpustakaan modern yang representatif yang dapat menunjang peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia”, melalui salah satu misinya yaitu meningkatkan profesionalisme SDM perpustakaan.

Di lingkungan Badan Perpustakaan Provinsi Kalimantan Timur terdapat 16 orang yang menjadi pejabat fungsional pustakawan (2009) berstatus pegawai negeri sipil (PNS). Mereka yang menyandang jabatan fungsional pustakawan diharapkan ke depan adalah pustakawan yang lebih profesional dalam melaksanakan tugasnya, sehingga dapat mewujudkan kerja yang berkualitas sebagaimana diharapkan. Tuntutan peningkatan kualitas kerja pustakawan tersebut merupakan konsekuensi logis dari perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi yang semakin maju, serta perkembangan tuntutan reformasi di tanah air terutama dalam pelaksanaan tugas aparatur negara.

Pustakawan atau librarian adalah seorang tenaga kerja di bidang perpustakaan yang telah memiliki pendidikan ilmu perpustakaan, baik melalui pelatihan,

kursus, seminar, maupun dengan kegiatan sekolah formal (Suwarno, 2009 : 62). Setiap perpustakaan yang dibangun akan mempunyai makna apabila dapat menjalankan peran dengan sebaik-baiknya. Secara umum perpustakaan merupakan sumber informasi, pendidikan, penelitian, preservasi dan pelestari khasanah budaya bangsa serta tempat rekreasi yang sehat dan murah.

Meningkatkan motivasi kerja pustakawan bisa dilakukan dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pustakawan serta menghargai hasil dari pekerjaannya. Kemampuan pustakawan untuk menggerakkan perpustakaan dalam mengembangkan perpustakaan sangatlah bergantung pada pustakawannya. Penghargaan serta pemberian motivasi yang tepat akan menimbulkan suasana kondusif dan berakibat kepada semangat kerja yang lebih tinggi. Dalam rangka membuktikan asumsi di atas penulis kemudian dikaji dalam bentuk skripsi dengan judul Motivasi Kerja Pustakawan di Badan Perpustakaan Provinsi Kalimantan Timur.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan beberapa hal yang mungkin dapat dijadikan dasar dalam rangka mendorong kerja pustakawan, yaitu : Bagaimana motivasi kerja pustakawan di Badan Perpustakaan Provinsi Kalimantan Timur?

## **2. Pengertian Motivasi**

Motivasi berasal dari kata latin *Movere* yang berarti “Dorongan atau Daya Penggerak”. Menurut Hasibuan (2008:95) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan integrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perpustakaan.

Faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) sumber daya pustakawan dalam menghadapi suasana kerja di perpustakaan. Motivasi merupakan pendorong kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perpustakaan. Motivasi kerja pustakawan tidak selamanya berada dalam kondisi baik, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk meningkatkan motivasi kerja di saat motivasi kerja pegawai menurun.

Pada dasarnya perpustakaan bukan saja mengharapkan pustakawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Hasibuan, 2008:92). Motivasi kerja yang dimaksud adalah dorongan untuk melakukan segala sesuatu yang

lebih baik dari lainnya dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kemampuan individu, budaya organisasi, kepuasan kerja, serta sikap terhadap pekerjaan itu sendiri. Dalam pengamatan ini akan memotivasi pustakawan agar hubungan antara kepuasan kerja dan sikap terhadap perkembangan profesi, khususnya pustakawan di kalangan di Badan Perpustakaan Kalimantan Timur.

Penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi dapat dipandang sebagai fungsi, berarti motivasi berfungsi sebagai daya penggerak dari dalam individu (pustakawan) untuk melakukan aktivitasnya. Motivasi kerja adalah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dimiliki oleh seorang pustakawan untuk mendapatkan gairah dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dikatakan memiliki motivasi dapat diartikan orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkan dengan mengerjakan pekerjaannya yang sekarang. Berbeda dengan motivasi dalam pengertian yang berkembang di masyarakat yang seringkali disamakan dengan semangat.

Uraian tentang beberapa hal yang berhubungan dengan motivasi sebagai berikut:

### **2.1 Pola Motivasi**

Menurut DR. David Mc. Clelland mengemukakan pola motivasi sebagai berikut:

1. *Achievement Motivation*, adalah suatu kegiatan untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan dan pertumbuhan.
2. *Affiliation Motivation*, adalah dorongan untuk melakukan hubungan-hubungan dengan orang lain.
3. *Competence Motivation*, adalah dorongan untuk berprestasi baik dengan melakukan pekerjaan yang bermutu tinggi.
4. *Power Motivation*, adalah dorongan untuk mampu mengendalikan suatu keadaan dan adanya kecenderungan mengambil risiko dalam menghancurkan rintangan-rintangan yang terjadi.

### **2.2 Proses Motivasi**

Penerapan motivasi harus melalui proses-proses, proses ini berawal dari kebutuhan kepada pemenuhan keinginan. Untuk mencapai tujuan motivasi yang diinginkan serta efektif dan efisien, (Hasibuan, 2007 : 101) menyatakan bahwa proses motivasi terdiri atas:

1. Tujuan, dalam proses memotivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para bawahan dimotivasi ke arah tujuan tersebut.
2. Mengetahui kepentingan, dalam proses motivasi penting mengetahui kebutuhan/keinginan karyawan dan tidak hanya melihatnya dari sudut kepentingan pimpinan.
3. Komunikasi efektif, dalam proses motivasi harus dilalukan

dengan komunikasi yang baik dan efektif. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat-syarat apa saja yang harus dipenuhinya.

4. Integrasi tujuan, dalam proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan perusahaan dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan perusahaan adalah *needs complex*, yaitu untuk memperoleh laba, perluasan perusahaan, sedangkan tujuan individu karyawan adalah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan.
5. Fasilitas, manajer dalam memotivasi harus memberikan fasilitas kepada perusahaan dan individu karyawan.
6. *Team Work*, Manajer harus menciptakan *team work* (kerjasama).

### **3. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Kualitatif. Penelitian kualitatif menurut Sugiyono (2005:1) adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen), teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi. Penelitian deskriptif adalah “suatu metode penelitian yang ditujukan untuk menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, yang berlangsung pada saat ini atau saat yang lampau” (Sukmadinata, 2007:54). Metode penelitian

digunakan agar data-data yang diperoleh lebih *valid* dan sesuai dengan fakta-fakta yang ada. Menurut Prastowo (2012: 186) penelitian deskriptif adalah suatu metode yang digunakan untuk meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Penelitian ini akan menggunakan uraian kata-kata untuk memaparkan hasil penelitian. Penelitian deskriptif ini berkaitan dengan Studi kasus. Studi kasus adalah bentuk penelitian yang mendalam tentang suatu aspek lingkungan sosial termasuk manusia di dalamnya. Dilihat dari ragam penelitian deskriptif, penelitian ini tergolong ke dalam jenis penelitian deskriptif studi kasus.

Hal ini berkaitan dengan pernyataan Sukmadinata (2007:77-78) bahwa: “Studi kasus (case study) merupakan metode untuk menghimpun dan menganalisis data berkenaan dengan sesuatu kasus. Sesuatu dijadikan kasus biasanya karena ada masalah, kesulitan, hambatan, penyimpangan, tetapi juga sesuatu dijadikan kasus meskipun tidak ada masalah. Studi kasus diarahkan pada mengkaji kondisi, kegiatan, perkembangan serta faktor-faktor penting yang terkait dan menunjang kondisi dan perkembangan tersebut”.

Penulis menggunakan 2 metode dalam pengumpulan data dalam penelitian ini, yaitu :

#### **3.1 Wawancara**

Wawancara yang penulis lakukan yaitu dengan melakukan diskusi dan

tanya jawab dengan narasumber yang berkompeten dalam penelitian ini. Penulis sendiri mengajukan 14 pertanyaan untuk 1 Orang informan. Wawancara tersebut di khususkan untuk pegawai Badan Perpustakaan Provinsi Kalimantan Timur dengan jumlah 8 orang yang terdiri dari 4 orang yang mempunyai latar belakang pendidikan perpustakaan dan 4 orang yang non perpustakaan.

### **3.2 Observasi**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan subyek 8 orang pustakawan (staf) untuk diwawancara yang mana ada 4 orang berlatar belakang pendidikan ilmu perpustakaan dan 4 orang berpendidikan ilmu perpustakaan di Badan Perpustakaan Provinsi Kalimantan Timur, alasan penulis mengambil 4 orang yang memiliki pendidikan perpustakaan karena berkompeten di bidangnya, sedangkan alasan penulis mengambil 4 orang yang berpendidikan perpustakaan karena informan sudah berpengalaman lama mengelola perpustakaan

Penetapan informan sebagai objek dilapangan menurut penulis sangat berperan untuk mendapatkan informasi secara *valid*. Dalam hal tertentu informan direkrut seperlunya dan diberi tahu tentang maksud dan tujuan penelitian, agar peneliti memperoleh informan yang benar-benar memenuhi kriteria.

Kriteria informan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bekerja sebagai PNS (pegawai negeri sipil) di lingkungan Badan Perpustakaan Provinsi

- Kalimantan Timur, ini merupakan kriteria wajib.
2. Berpengetahuan Ini adalah kriteria yang paling penting. Seorang informan harus memiliki pengetahuan, tanpa itu ia hanya sekedar orang awam, tidak memiliki sesuatu yang seorang peneliti dapat manfaatkan.
3. Kesiediaan Informan hanya bermanfaat bila ia memiliki keinginan untuk menjalin kerjasama dengan peneliti. Bila ia menolak menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti, betapa pun berharganya informasi yang dimilikinya, ia sama sekali tidak bermfaat bagi peneliti.
4. Komunikatif Informan harus memiliki kemampuan untuk menyampaikan informasinya dalam suatu bahasa yang dapat dimengerti oleh peneliti. Tanpa itu, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang keliru, bahkan salah sama sekali.
5. Obyektifitas Informan adalah orang yang mampu membedakan pandangan dirinya dengan pihak lain dan tidak memiliki tujuan tersendiri bagi kepentingannya

### **4. TEKNIK ANALISIS DATA**

Berdasarkan teknik Pengumpulan Data yang dilakukan dalam penelitian ini, maka teknik analisis yang digunakan adalah merujuk pada teknik analisis yang digunakan adalah merujuk pada teknik yang diajukan oleh Miles dan Huberman sebagaimana dikutip oleh sugiyono (2009 : 246)

dikemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah penuh. Aktifitas dalam analisis data, yaitu data reduction, data display dan conclusion drawing/verification.

### **1. Data Reduction (Reduksi Data)**

Data yang diperoleh dari lapangan cukup banyak oleh karena itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya apabila sewaktu-waktu diperlukan.

Kegiatan mereduksi data tersebut meliputi beberapa hal, yaitu antara lain :

- a. Merinkas data
- b. Mengklasifikasikan data
- c. Menelusur tema
- d. Memetakan data

Sedangkan tahap-tahap untuk melakukan reduksi data meliputi hal-hal berikut :

- a. Menyeleksi data
- b. Membuat ringkasan atau uraian singkat
- c. Memetakan data

Penyajian data adalah kegiatan menyusun informasi yang sudah dikumpulkan, sehingga memberikan kemungkinan untuk menarik

kesimpulan dan mengambil tindakan yang diperlukan.

### **2. Data Display (Penyajian Data)**

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya yaitu menyuguhkan atau menyajikan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data biasa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya. Dalam melakukan display data, selain teks naratif, juga dapat berupa grafik, matrik, network (jejaring kerja) dan chart.

Penyajian data dilakukan dengan mengelompokkan data sesuai dengan sub-subnya masing-masing. data yang telah didapatkan dari hasil wawancara, dari sumber tulisan maupun dari sumber pustaka yang dikelompokkan, selain itu juga menyajikan hasil wawancara dari narasumber yang telah ditentukan.

### **3. Conclusion Drawing/Verification (Penarikan simpulan dan verifikasi)**

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti yang kuat serta mendukung pada saat tahap pengumpulan data berikutnya. Simpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih belum jelas sehingga setelah diteliti akan menjadi jelas.

#### **4. ANALISIS DATA**

Hasil dari analisis penelitian ini di dapatkan motivasi kerja dari pustakawan yang bekerja di Badan Perpustakaan Provinsi Kalimantan Timur, bahwa sebagian besar di antara mereka mempunyai motivasi kerja yang berbeda-beda. Meskipun berbeda-beda mereka tetap bahagia dan merasa nyaman. Motivasi itu dapat dikarenakan dari faktor yang berkaitan dengan tuntutan profesi sebagai pustakawan, panggilan jiwa, bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup, untuk mendapatkan prestasi serta lingkungan kerja yang kondusif Adapun hasil pembahasan dapat penulis sajikan dalam rangkuman wawancara dengan informan di bawah ini:

##### **1. Tuntutan Profesi sebagai pustakawan**

Tuntutan profesi pustakawan mempunyai arti pelaksanaan kegiatan perpustakaan didasarkan pada keahlian dan rasa

##### **2. Motivasi Kerja**

Berusaha dengan aktualisasi diri seseorang pustakawan untuk memberikan hasil kerja terbaik. Aktualisasi diri adalah kebutuhan naluriah pada manusia untuk melakukan yang terbaik dari yang dia bisa, membantu mahasiswa yang sedang magang, berbagi pengalaman dengan teman untuk kemajuan perpustakaan dan mengikuti perkembangan IT untuk menyebarkan informasi kepada pengguna perpustakaan. Pemberian insentif bagi pustakawan merupakan

tanggungjawab sebagai pengelola perpustakaan. Profesionalisme sangat ditentukan oleh kemampuan dan kompetensi. Mengikuti perkembangan IT untuk menyebarkan informasi kepada pengguna perpustakaan. Tuntutan profesi mempunyai arti pelaksanaan kegiatan dan rasa tanggungjawab. panggilan jiwa untuk bekerja diperpustakaan berawal dari penerimaan di Badan Perpustakaan Provinsi Kalimantan Timur untuk ditempatkan di masing-masing bagian sesuai dengan ilmu perpustakaan sewaktu kuliah. Pada keahlian dan rasa tanggung jawab sebagai pengelola perpustakaan. profesionalisme sangat ditentukan oleh kemampuan dan kompetensi seseorang (individu) dalam pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Keahlian menjadi faktor penentu dalam menghasilkan hasil kerja serta memecahkan masalah yang mungkin muncul.

pendorong untuk memberikan hasil kerja terbaik. Dorongan prestasi merupakan salah satu ciri karakter dari kepribadian kuat seseorang pustakawan. Pustakawan yang hebat tentunya pustakawan yang menyukai kemajuan dan memiliki dorongan prestasi tinggi. Pustakawan yang bekerja di Badan Perpustakaan Provinsi Kalimantan Timur bekerja setulus hati. Mereka bekerja dengan tulus untuk mendapatkan pahala dengan penuh keikhlasan. bekerja dengan penuh makna dan bahagia yang nilainya jauh dari soal uang, yakni bekerja untuk melayani pemustaka. Esensi bekerja bukanlah

mencari uang, melainkan melayani sesama manusia yang membutuhkan. Dengan melayani, kita akan merasa penting, bermanfaat, dan berguna. Dan apabila seorang pustakawan melayani pemustaka dengan keikhlasan, maka itu uang akan datang dengan sendirinya sebagai sebuah konsekuensi keikhlasan, karena melayani sesungguhnya adalah konsep pustakawan dalam melayani pemustaka.

### **3. Tujuan dalam Bekerja**

Panggilan jiwa untuk mengabdikan diri dari beberapa informan tadi karena ingin total sepenuhnya mengabdikan untuk perpustakaan. Seberapa keras kita harus bekerja juga ditentukan oleh seberapa banyak uang yang kita butuhkan. Semuanya itu kait-mengkait dan membentuk sistem kehidupan. Kebutuhan manusia adalah hasrat yang timbul dalam diri manusia yang jika tidak terpenuhi dapat mempengaruhi kelangsungan hidupnya. Keinginan : hasrat yang timbul dalam diri manusia yang jika tidak terpenuhi tidak mempengaruhi kelangsungan hidupnya. mendapatkan perhatian dari tempatnya bekerja. Prestasi bisa diukur oleh masyarakat umum ataupun instansi tempatnya bekerja. Pustakawan yang sudah menjiwai profesi mampu memberikan motivasi kerja yang terbaik.

### **4. Lingkungan yang Kondusif**

Lingkungan kerja yang baik dan bisa memberikan kepuasan kerja adalah yang tahu bagaimana cara

menghargai karyawannya (pustakawan) dalam segala hal. "Adanya pengertian dan penghargaan dari atasan atau *team work* bisa meningkatkan semangat pekerja untuk bisa lebih berprestasi, dan meningkatkan kinerja pustakawan dengan lebih baik. Kerjasama yang baik akan memberikan manfaat yang sangat luar biasa bagi perkembangan dunia kepustakawanan. Pustakawan yang aktif mengelola potensi diri dan membagikan secara ikhlas bagi pustakawan yang menginginkan perubahan yang lebih baik. merasa nyaman bekerja di lingkungan Badan Perpustakaan Provinsi Kalimantan Timur baik karena dari segi fasilitas yang baik dan dapat meningkatkan taraf hidup yang sesuai serta rasa cinta untuk memberikan kenyamanan bekerja.

### **5. Kendala yang Dihadapi**

Secara umum informan mengatakan permasalahan yang dirasa sulit ketika menghadapi kejadian yang diluar batas kemampuan bisa di konsultasikan dengan teman yang ahli dibidangnya. kendala yang terjadi diantaranya, terjadinya sistem komputer yang *trouble*, pengunjung yang bermacam-macam karakter, serta permasalahan yang terjadi sesama pustakawan. Pustakawan harus dengan rendah hati dalam menyikapi setiap permasalahan yang ada. Pustakawan yang bekerja dilingkungan Badan Perpustakaan Provinsi Kalimantan Timur dengan senang membantu bagi setiap permasalahan yang terjadi di lingkungan perpustakaan. Hal ini dilakukan untuk menjaga agar pustakawan selalu termotivasi untuk

bekerja dan memberikan solusi sesuai dengan apa yang diharapkan. Pelaksanaan *job description* di Badan Perpustakaan Provinsi Kalimantan Timur sudah sesuai golongan masing-masing pustakawan serta ditunjang dengan standar ISO 9001 yang diterapkan untuk memenuhi prosedur kerja pustakawan. Dalam memberikan *job description* seorang atasan tidak pernah memberikan tanggung jawab diluar pekerjaan. Hal ini tentunya membantu pustakawan untuk menggali kompetensi pustakawan dalam memenuhi *job description* yang diberikan pemimpin.

### **Simpulan**

Simpulan dalam penelitian ini adalah bahwa motivasi kerja pustakawan di Badan Perpustakaan Kalimantan Timur sudah yang cukup baik karena : 1) Terkait dengan tuntutan profesi sebagai pustakawan; 2) Tujuan dalam bekerja berkaitan sesuai dengan panggilan jiwa bekerja untuk perpustakaan; 3) Bekerja untuk memenuhi kebutuhan; 4) Motivasi kerja berkaitan dengan berusaha memberikan hasil kerja terbaik; 5) Bekerja untuk mendapatkan prestasi; 6) Beramal untuk mendapatkan pahala; 7) Bekerja kreatif untuk mendapatkan kebahagiaan dan kesuksesan; 8) Lingkungan yang kondusif berkaitan dengan lingkungan kerja antar tim dalam mencapai kesuksesan serta lingkungan yang nyaman untuk bekerja, yang mana hal ini membuat semangat kerja pustakawan semakin bertambah.

### **Saran**

Berdasarkan hasil analisis data terhadap jawaban dari keseluruhan pertanyaan dalam wawancara yang dilakukan kepada 8 orang informan dan hasil dari analisis data penelitian tentang Motivasi Kerja Pustakawan di Badan Perpustakaan Provinsi Kalimantan Timur, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Memperbaiki komputer yang *trouble* serta menambah komputer khusus di ruang internet perlu ditambah jumlah komputer karena banyak ruangan yang masih kosong tanpa ada komputer yang tersedia.
2. Meningkatkan motivasi kerja pustakawan melalui *training* psikologi perpustakaan. Selain itu perlu juga pendekatan dengan para pengunjung dengan mengadakan pengenalan tentang perpustakaan. Hal ini diharapkan supaya antara pustakawan dan pengunjung bersinergi dalam menciptakan suasana harmonis di perpustakaan.
3. Lakukan koordinasi dengan atasan apabila terjadi permasalahan ditempat kerja untuk mendapatkan solusi. Hal ini akan terjalin suasana kerja yang harmonis antara bawahan dan atasan. Pemimpin yang sedang menempati posisi tertinggi juga perlu melakukan pendekatan pada para pustakawan yang berada ditingkat bawah, bila perlu kenali kelebihan dan kekurangan yang dimiliki masing-masing

dari pustakawan, sebab hal ini akan memudahkan untuk mengevaluasi perkembangan setiap pustakawan. Tentu dengan pendekatan tersebut, dapat membantu pustakawan yang kesulitan mengerjakan tugasnya untuk bisa berhasil meraih prestasi seperti pustakawan lainnya.

Demikian saran yang disampaikan semoga dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan guna kemajuan dan peningkatan mutu kinerja pustakawan dan kepustakawanan di Badan Perpustakaan Provinsi Kalimantan Timur.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Hasibuan, Melayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Bumi Aksara.

Hasibuan, Melayu SP. 2008. *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta : PT Bumi Aksara.

Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Gramedia Pustaka.

Lexy J. Moleong. 2004. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Miles, Mathew B dan A Michael Huberman. 2007. *Analisis Data Kualitatif : Buku sumber tentang metode-metode baru*, Jakarta : Universitas Indonesia Press.

Undang-Undang no. 43 Tahun 2007 *Tentang Perpustakaan*. 2007. Jakarta

: Perpustakaan Nasional Republik Indonesia.

Sutarno NS. 2006. *Perpustakaan dan Masyarakat*, Jakarta : CV Sagung Seto.

Sulistyo Basuki. 1991. *Pengantar Ilmu Perpustakaan*, Jakarta : PT Gramedia Pustaka.

Soetminah. 1992. *Perpustakaan Kepustakawanan dan Pustakawan*, Yogyakarta : Kanisius.

Subrata, gatot. 2009. *Upaya Pengembangan Kinerja Pustakawan Perguruan Tinggi di era globalisasi informasi* < <http://library.um.ac.id/> [diakses : 1 Oktober 2012]

Sedarmayanti. 2003. *Dasar-dasar Pengetahuan tentang Manajemen Perkantoran*, Bandung : Mundur Maju

Suwarno, Wiji. 2009. *Psikologi Perpustakaan*, Jakarta : Sagung Seto.

Suwarno, Wiji. 2010. *Pengetahuan dasar Perpustakaan*, Bogor : Ghalia Indonesia.

Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung : Alfabet.

Sangaji EM. 2010. *Metodologi Penelitian (pendekatan praktis dalam penelitian)*, Yogyakarta : Andi

