

## MANFAAT PEMBERIAN INSENTIF DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI PERPUSTAKAAN UNIKA DE LA SALLE MANADO

Oleh:

Jhon Robin Rongalaha

e-mail: [jhonrongalaha@yahoo.co.id](mailto:jhonrongalaha@yahoo.co.id)

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan mengetahui gambaran manfaat pemberian insentif dalam meningkatkan kinerja pegawai perpustakaan Unika De La Salle Manado. Yang diukur dengan indikator kinerja pegawai dan perilaku kerja pegawai. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Deskriptif dengan jenis penelitian yang digunakan adalah Kualitatif. Informan dalam penelitian ini 3 (tiga) orang yang di ambil secara keseluruhan jumlah pegawai yang ada di perpustakaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manfaat pemberian insentif dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan diberikan insentif akan ada usaha pegawai untuk meningkatkan kinerja. Pegawai akan memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik baiknya, bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang mereka kerjakan pegawai juga berusaha agar bisa meningkatkan mutu pekerjaan mereka untuk memberikan hasil kerja yang baik untuk pencapaian tujuan perpustakaan Unika De La Salle Manado.

Perilaku kerja pegawai dengan adanya pemberian insentif antara lain: pegawai akan lebih mampu menunjukan kinerja yang baik, dengan memberikan pelayanan yang terbaik kepada pemustaka, menjaga kerjasama dengan sesama pegawai, memiliki kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika di lingkungan kerja, pegawai juga memiliki kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan sebagai pegawai dan berusaha menaati ketentuan kerja yang berlaku di perpustakaan.

Dengan demikian saran yang diajukan untuk pimpinan perpustakaan agar supaya sistem pemberian insentif yang diterapkan di perpustakaan Unika De La Salle Manado bisa dipertahankan bahkan kalau bisa lebih ditingkatkan lagi dengan tunjangan tunjangan yang disesuaikan dengan kemampuan pegawai, salah satunya dengan diberikan tunjangan fungsional untuk pegawai. Begitu juga dengan pegawai di perpustakaan, perlu adanya penambahan Sumber Daya Manusia di Perpustakaan agar kinerja pegawai akan lebih baik lagi.

### PENDAHULUAN

Berbicara tentang perpustakaan tidak terlepas dari koleksi dan tenaga kerja yang ada di perpustakaan, Perpustakaan terdiri dari beberapa unsur yaitu: Koleksi pustaka, pengguna perpustakaan, sarana, pustakawan/pegawai perpustakaan. Sarana perpustakaan terdiri atas gedung/ruangan, peralatan dan perabotan untuk mengelolah, menempatkan, dan menggunakan koleksi. Sedangkan tenaga kerja di perpustakaan adalah unsur penting yang akan menggerakkan unsur-unsur yang lain. Tugas pokok perpustakaan adalah menghimpun bahan pustaka mengelolah, dan menyajikannya supaya dapat di manfaatkan oleh pemustaka.

Untuk melaksanakan tugas tersebut dibutuhkan sumber daya manusia, yaitu tenaga pustakawan atau pegawai perpustakaan yang memiliki keterampilan dalam bekerja dan mampu menunjukan kinerja yang baik. Menurut Effendy (2002). Kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Tenaga kerja yang ada di perpustakaan harus terampil dalam bekerja. Menurut Soeatmiminah (1992:20), perpustakaan tanpa pustakawan atau tenaga kerja yang mampu dan terampil melakukan tugas pustakawan, akan merupakan koleksi kertas bekas. Untuk pencapaian tujuan yang sudah direncanakan perlu adanya perhatian yang serius terhadap sumber daya manusia yang ada di perpustakaan. Dengan adanya perhatian khusus yang diberikan maka pegawai

akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja dan bekerja dengan lebih baik bahkan melebihi standar yang telah ditetapkan.

Handoko (2002), insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan agar supaya karyawan dapat bekerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Pemberian insentif dalam instansi, baik lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta sangat bermanfaat untuk bisa meningkatkan kinerja pegawai, karena insentif dapat meningkatkan keyakinan pegawai bahwa prestasi yang tinggi akan menghasilkan imbalan, dan untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan organisasi maka perlu adanya suatu motivasi agar pegawai mampu bekerja dengan baik, dan salah satu motivasi itu dengan memenuhi keinginan-keinginan pegawai antara lain: gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, atau dengan mengupayakan insentif yang besarnya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir, karena insentif sangat di perlukan untuk memacu kinerja para pegawai agar selalu berada pada tingkat optimal sesuai kemampuan masing-masing.

## TINJAUAN PUSTAKA

Kata perpustakaan berasal dari kata dasar *pustaka*, yang mendapat imbuhan *per* dan *an*, sehingga berarti tempat atau kumpulan bahan pustaka. Menurut Sulisty (1991), perpustakaan adalah sebuah ruangan, bagian, atau sub bagian dari sebuah gedung ataupun gedung itu sendiri yang digunakan untuk menyimpan buku, biasanya disimpan menurut tata susunan tertentu serta digunakan untuk anggota perpustakaan.

Perpustakaan perguruan tinggi adalah suatu unit kerja yang merupakan bagian integral dari suatu lembaga induknya yang bersama-sama dengan unit lainnya tetapi dalam peranan berbeda, bertugas membantu perguruan tinggi yang bersangkutan dalam melaksanakan tri dharma. Menurut Soedibyo (1987).

Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi menurut Anwar prabu Mangkunegara, (2009).

Bentuk-bentuk insentif menurut Koontz (1986: 648), insentif dapat diberikan dalam 3 bentuk, yaitu: uang, Lingkungan kerja yang baik, partisipasi. Jenis- jenis insentif Menurut Manullang (1996:50), jenis-jenis insentif dapat digolongkan kedalam tiga golongan yaitu: Material Insentif, Semi Material Insentif, Non Material Insentif.

Tujuan pemberian insentif atau upah perangsang ada 6 Menurut Gorda (2004:156) yaitu: Memberikan balas jasa yang berbeda dikarenakan hasil kerja yang berbeda. Mendorong semangat kerja karyawan dan memberikan kepuasan. Meningkatkan produktivitas. Dalam melakukan tugasnya, seorang pimpinan selalu membutuhkan bawahannya untuk melaksanakan rencana-rencananya. Pemberian insentif dimaksudkan untuk menambah penghasilan karyawan sehingga dapat memenuhi kebutuhannya. Mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan. Sistem pemberian insentif menurut Rivai (2004:387), Bonus tahunan, insentif langsung, insentif individu, insentif tim. Indikator-indikator pemberian insentif menurut siagian (2002:269)

terdapat 6 indikator yaitu: kinerja, lama kerja, senioritas, kebutuhan, keadilan dan kelayakan, dan evaluasi jabatan.

Manfaat insentif, Para karyawan terdorong bekerja secara produktif karena apabila kinerja mereka menguntungkan perusahaan, maka mereka akan memperoleh penghasilan tambahan, Secara psikologis timbul rasa sepenanggungan dan seperasaan dengan pihak manajemen karena para karyawan diikut sertakan secara langsung dalam meningkatkan keberhasilan perusahaan dalam meraih keuntungan. Menurut Siagian (2002:272)

Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Menurut Sedarmayanti (2011:260).

Kinerja dengan masalah produktivitas mempunyai hubungan erat, karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu perusahaan/instansi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja pegawai disuatu organisasi merupakan hal yang sangat penting.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan adalah. Deskriptif dengan jenis penelitian yang digunakan adalah Kualitatif. Menurut Sugiyono (2009), penelitian kualitatif adalah penelitian yang dilakukan pada kondisi yang alamiah.

### **Fokus Penelitian**

Fokus penelitian ini adalah bagaimana kinerja pegawai dengan adanya pemberian insentif yang diukur dengan indikator kualitas kerja, kuantitas, pemanfaatan waktu dan juga perilaku kerja pegawai dengan adanya pemberian insentif yang diukur dengan indikator integritas, disiplin, komitmen dan orientasi kerja.

### **Informan Penelitian**

Informan yang akan diwawancarai dalam penelitian ini ialah seluruh pegawai yang ada di pustakawan yang berjumlah 3 orang pegawai.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yangdigunakan dalam penelitian ini adalah: Wawancara (*interview*) yaitu melakukan *interview* atau wawancara dengan beberapa informan yang telah ditentukan.

Adapun Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini:

Data Primer: yaitu Data yang diperoleh melalui *interview* (wawancara) secara langsung dengan beberapa informan yang telah ditentukan serta juga melalui Observasi di lokasi penelitian oleh penelti sendiri tentang hal-hal yang berhubungan dengan masalah-masalah yang di teliti. Data Sekunder: yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen tertulis di perpustakaan UNIKA De La Salle Manado.

## **Metode Analisis Data**

Pada penelitian ini menganalisis data yang terkumpul dengan menggunakan model analisis interaksi, yaitu:

Pengumpulan Data, Pengumpulan data merupakan bagian yang sangat penting dalam kegiatan penelitian. Pada awal pengumpulan data penelitian, peneliti sudah harus mengerti apa arti dari hal-hal yang ia jumpai dengan melakukan pencatatan peraturan-peraturan, pola-pola, konfigurasi yang mungkin, alur sebab akibat, dan proposisi.

Reduksi data, yaitu proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, transformasi data "kasar" yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan, (Miles dan Huberman, 1992: 16).

Sajian data, yaitu menyajikan sekumpulan informasi yang tersusun memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dalam pengambilan tindakan, (Miles dan Huberman, 1992: 17).

Penarikan kesimpulan, kegiatan penarikan kesimpulan mencakup pencarian arti atau makna data serta memberi penjelasan. Makna dan arti yang diperoleh tersebut harus diuji kebenaran serta kecocokannya melalui kegiatan verifikasi. Verifikasi tersebut merupakan validasi data yang disimpulkan, (Miles dan Huberman, 1992).

## **PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN**

Kinerja pegawai dengan adanya pemberian insentif. Pegawai berupaya untuk teliti dengan pekerjaan yang dikerjakan, bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan, berusaha meningkatkan mutu pekerjaan mereka, dengan memberikan hasil kerja yang baik, dan juga pegawai akan memanfaatkan waktu kerja mereka dengan sebaik baiknya.

Perilaku kerja pegawai dengan adanya pemberian insentif. Pegawai berusaha menunjukan kinerja yang baik, dengan memberikan pelayanan yang terbaik kepada pemustaka, menjaga kerjasama yang baik dengan sesama pegawai perpustakaan, pegawai memiliki kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika di lingkungan kerja, pegawai mempunyai kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan sebagai pegawai untuk mewujudkan tujuan perpustakaan, pegawai akan berusaha untuk menaati ketentuan jam kerja yang berlaku di perpustakaan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Setelah dilakukan penelitian mengenai manfaat pemberian insentif dalam meningkatkan kinerja pegawai di perpustakaan UNIKA De La Salle Manado maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. kinerja pegawai. Dengan diberikan insentif akan ada usaha pegawai untuk meningkatkan kinerja. Pegawai akan memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik baiknya, bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang mereka kerjakan, berusaha untuk bisa meningkatkan mutu pekerjaan mereka untuk memberikan hasil kerja yang baik untuk pencapaian tujuan perpustakaan Unika De La Salle Manado.
2. Perilaku kerja. Dengan adanya pemberian insentif, pegawai akan lebih mampu menunjukan kinerja yang baik, dengan memberikan pelayanan yang terbaik kepada

pemustaka, menjaga kerjasama dengan sesama pegawai, memiliki kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika di lingkungan kerja, pegawai juga memiliki kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan sebagai pegawai dan berusaha menaati ketentuan kerja yang berlaku di perpustakaan

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan penulis mengujikan saran agar supaya sistem pemberian insentif yang diterapkan di perpustakaan Unika De La Salle Manado bisa dipertahankan bahkan kalau bisa lebih ditingkatkan lagi dengan tunjangan tunjangan yang di sesuaikan dengan kemampuan pegawai, salah satunya dengan diberikan tunjangan fungsional untuk pegawai. Begitu juga dengan pegawai di perpustakaan perlu adanya penambahan pegawai agar supaya kinerja pegawai lebih meningkat lagi.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anwar prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumberdaya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Basuki, Sulistyio.1991. *Pengantar Ilmu Perpustakaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Effendy, Onong Uchjana. 2002. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosda.
- Gorda, IGN, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Singaraja: Penerbit STIE Satya Dharma.
- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Koontz, Harold & Cyril O'Donnel & Heinz Weihrich. 1986. *Manajemen*. Jilid 2. Terjemahan: Gunawan Hutauruk. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Manullang, M. 1996. *Dasar Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Miles, mattew B dan Husbeman A. Michael. 1992. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Sedarmayanti, 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja : Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: AsdiMahasatya.
- Soeatminah. 1992. *Perpustakaan Kepustakawanan dan Pustakawan*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Soedibyo, Noerhayati. 1987, *Pengelolaan Perpustakaan*. Bandung: PT. Alumni.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo.