

Gambaran Faktor Dalam Memotivasi Kerja Pegawai Perpustakaan Sekolah Pada SMA Negeri di Surabaya¹

**Fakultas Ilmu Sosial dan Politik
Universitas Airlangga - Surabaya
Ilmu Informasi dan Perpustakaan**

Rr. Siti Ambar Kusumastuti²

ABSTRAK

Penelitian ini membahas mengenai gambaran terkait dengan beberapa faktor-faktor yang berperan dalam memotivasi kerja pegawai perpustakaan sekolah khususnya sekolah menengah atas negeri di Surabaya. Dimana pada faktor-faktor dari motivasi sendiri yang menurut teori Herzberg terbagi atas dua, yaitu : motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui pendekatan kuantitatif dengan tipe deskriptif.

Pada penelitian ini ditemukan bahwa hasil dari faktor motivasi intrinsik : Prestasi kerja (*Achievement*) = 3,82, Pengakuan (*Recognition*) = 4,01, Tanggung Jawab (*Responsibility*) = 3,83, Pertumbuhan untuk berkembang (*The possibility of growth*) = 3,87, dan Kerja itu sendiri (*The Work itself*) = 3,44. Sedangkan pada faktor motivasi ekstrinsik timbul karena adanya sebuah rangsangan yang berasal dari luar diri individu tersebut : Upah atau Gaji (*Salary*) = 3,31, Prosedur dan Kebijakan Organisasi (*Organizational policy and procedure*) = 3,67, Penyeliaan/Pengawasan (*Supervision*) = 4,01, Hubungan Interpersonal (*Interpersonal Relations*) = 3,95, Kondisi Kerja (*Working Conditions*) = 2,92, Status (*Status*) = 2,57, dan Keamanan Kerja (*Job Security*) = 3,89.

Pada hasil nilai skor keseluruhan total dari kategori motivasi intrinsik sebesar 3,80 (Tinggi). Sedangkan untuk kategori motivasi ekstrinsik sendiri memiliki nilai skor rata-rata sebesar 3,47 (Tinggi). Memang pada kedua hasil keseluruhan baik dari motivasi intrinsik maupun dari faktor ekstrinsik memiliki skor nilai dengan kategori tinggi. Karena setiap motivasi yang dimiliki akan menghasilkan bentuk motivasi yang berbeda antara individu satu dengan individu lainnya. Semakin baik motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik yang diterima dan yang diberikan kepada pegawai perpustakaan sekolah, maka akan dapat berpengaruh bagi peningkatan kinerja dari pegawai perpustakaan tersebut dan dapat menghasilkan pekerjaan yang baik pula.

Kata Kunci : Pegawai Perpustakaan Sekolah, Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik

¹ Diambil dari judul skripsi yang berjudul “Gambaran Faktor-Faktor Dalam Memotivasi Kerja Pegawai Perpustakaan Sekolah Pada SMA Negeri di Surabaya”

² Rr. Siti Ambar Kusumastuti Mahasiswa Ilmu informasi dan Perpustakaan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Airlangga

ABSTRACT

This research discussed the description associated with some factors had played a role in motivate work employees the school library especially senior high school in surabaya. Where on the factors of motivation which according to theory Herzberg divided into two : intrinsic motivation and extrinsic motivation. An approach that used in this research is through the quantitative approach with type descriptive.

On this research found that the result of factors intrinsic motivation: on *Achievement* = 3,82, *Rocognition* = 4,01, *Responsibility* = 3,83, *The possibility of growth* = 3,87, and *The Work itself* = 3,44. While in the extrinsic motivation arising because of a stimuli originating outside of self these individuals , for example : *Salary* = 3,31, *Organizational policy and procedure* = 3,67, *Supervision* = 4,01, *Interpersonal Relations* = 3,95, *Working Conditions* = 2,92, *Status* = 2,57, and *Job Security* = 3,89.

On the results of the overall total score value of intrinsic motivation of 3.80 (high). Whereas extrinsic motivation for the category itself has the value score an average of 3.47 (high). Indeed on both the overall good results from intrinsic motivation and extrinsic factor has a score value with high category. Because every motivation owned will produce forms of motivations which differ among the individual one with other individuals .Getting good intrinsic motivation and motivation extrinsic received and given to employees of the school library , then will be able to influence for performance from the staff of the library and can produce a good job anyway .

Keywords : School Library Employees, Motivation Intrinsic , Motivation Extrinsic

Pendahuluan

Keberadaan sebuah perpustakaan sekolah merupakan suatu wadah yang sangat penting dalam memberikan sebuah informasi kepada para siswa-siswi hal tersebut berkaitan dengan seluruh mata pelajaran yang telah disampaikan oleh para guru-guru di sekolah. Selain itu perpustakaan sekolah membekali siswa hal tersebut dapat berupa sebuah keterampilan pembelajaran sepanjang hayat serta imajinasi, memungkinkan mereka hidup sebagai warga negara yang bertanggung jawab. Para siswa dan tim pengajar tentunya, dapat juga memanfaatkan fasilitas perpustakaan sekolah dengan baik. Perpustakaan sekolah juga tidak luput dari pengelola perpustakaan yang dimana pengelola sebuah perpustakaan : pustakawan, guru pustakawan, dan pegawai perpustakaan yang dimana sebagai tim pengelola perpustakaan sekolah dituntut agar dapat melayani pengguna terutama para siswa yang sedang mencari sebuah informasi

pendukung terkait dengan mata pelajaran mereka. dengan adanya tenaga kerja perpustakaan yang berkompeten, sarana prasarana juga mendukung, serta koleksi buku-buku sebagai sarana menunjang proses belajar siswa.

Disisi lain ada pegawai perpustakaan, yang dimana pegawai perpustakaan tersebut memiliki status yang berbeda dengan seorang pustakawan, sebagian pegawai perpustakaan merupakan pegawai administrasi, hingga TU, dimana pegawai tersebut sebagian berstatus sebagai pegawai honorer yang selanjutnya direkrut oleh kepala sekolah dan di tempatkan di bagian perpustakaan sekolah atau bisa juga pegawai dari perpustakaan merupakan seorang guru yang diberikan tanggung jawab sebagai pegawai perpustakaan.

Pustakawan sendiri adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan

pengelolaan dan pelayanan perpustakaan, perbedaan pegawai perpustakaan dan pustakawan hanya terletak pada keprofesionalan kerja pada bidang perpustakaan. Namun pada saat ini profesi pustakawan sudah mulai menampakkan geliatnya, apabila dibandingkan dengan beberapa tahun yang lalu menjabat profesi pustakawan masih malu-malu karena *image* yang dimiliki oleh pustakawan hanya sebagai penjaga gudang buku sehingga perpustakaan hanya merupakan suatu unit kerja bagi orang – orang yang dipinggirkan.

Gejala yang sering timbul pada perpustakaan sekolah saat ini adalah kemampuan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai perpustakaan pada beberapa perpustakaan sekolah di Surabaya tersebut tidak sesuai dengan kompetensi ataupun keahlian yang dimiliki, contohnya : seorang guru matapelajaran yang berkompeten dengan baik dibidangnya, kemudian pihak kepala sekolah memberikan tanggung jawab ganda terhadap guru kimia tersebut, yaitu bertugas mengelola sebuah perpustakaan sekolah, maka guru

tersebut belajar dari awal terkait dengan bidang perpustakaan dengan mengikuti pelatihan kemudian seperti data yang di dapat dari hasil seminar nasional, dikatakan bahwa petugas yang melayani pengunjung adalah pegawai yang tidak memiliki latar belakang keilmuan perpustakaan. Data menunjukkan bahwa hanya 6% perpustakaan sekolah di Indonesia yang memiliki pegawai berlatar belakang keilmuan perpustakaan. Demikian kondisi memprihatinkan tentang perpustakaan sekolah di Indonesia sebagaimana disampaikan oleh M. Ihsanudin, M.Hum, Ketua Asosiasi Tenaga Perpustakaan Indonesia (ATPUSI) dalam Seminar Nasional Peran Perpustakaan Nasional dalam Meningkatkan Kualitas Guru di Sekolah.

Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah gambaran faktor-faktor yang berperan dalam memotivasi kerja pegawai yang ada di perpustakaan SMA Negeri se- Surabaya?

Pengertian Motivasi

Istilah motivasi (Motivation) berasal dari perkataan bahasa latin, yaitu *Movere* yang memiliki arti “menggerakkan”. (*To Move*). Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan”. Motif atau pendorong merupakan kebutuhan yang terangsang sehingga seseorang akan terus berupaya untuk dapat memuaskan atau dapat memenuhi kebutuhannya. Motivasi individu yang satu dengan yang lainnya pasti berbeda dan sering berubah-ubah sehingga tindakan yang dilakukan individu yang satu dengan yang lain untuk mencapai keinginannya juga berbeda.

Pada saat tertentu, seseorang mempunyai banyak sekali kebutuhan. Ada kebutuhan biologis yang timbul dari keadaan tegang, seperti lapar, haus atau rasa tidak nyaman. Kebutuhan lainnya adalah kebutuhan psikologis, yaitu timbul dari pengakuan, penghargaan dan rasa memiliki. Pada umumnya kebutuhan tersebut tidak cukup kuat memotivasi seseorang untuk dapat bertindak. Suatu kebutuhan akan

dapat menjadi motif apabila ditumbuhkan sampai ada sesuatu intensitas yang cukup. Jadi dapat dikatakan bahwa motivasi seseorang tersebut tidak berkembang dengan sendirinya, melainkan karena telah dipengaruhi oleh keadaan lingkungan dan kebudayaan setempat.

Teori Motivasi Dua Faktor (Herzberg)

Teori yang di kemukakan oleh Herzberg mengembangkan teori motivasi dua faktor, yaitu faktor “*hygiene*” faktor yang berkaitan dengan ketidak puasan (upah, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, mutu supervisi, hubungan antar pribadi dengan rekan kerja, atasan, bawahan) dan “*motivator*” hal yang berkaitan dengan kepuasan orang dalam pekerjaan (prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan berkembang).

Perbedaan utama yang dibuat oleh Herzberg antara *hygiene* dan *motivator* adalah bahwa *hygiene* tidak langsung berhubungan dengan kerja, dan oleh karena itu dinamakan

‘faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan’, sebab faktor ini sering diutarakan oleh para karyawan untuk mengekspresikan perasaan ketidakpuasan mereka terhadap pekerjaan. Sedangkan *motivator* secara langsung berhubungan dengan upaya kuat dan kinerja baik, maka beliau menamakannya ‘faktor-faktor tentang isi pekerjaan’. Perbedaan ini merupakan sumbangan besar tidak saja kepada teori motivasi kerja, akan tetapi juga kesejumlah praktek organisasi.

Berdasarkan dua teori yang dikemukakan oleh Herzberg, terdapat beberapa kelompok yang dapat mempengaruhi motivasi didalam kondisi kerja antara lain motivasi intrinsik yaitu merupakan isi dari sebuah pekerjaan tersebut. Berikut penjelasan dari beberapa motivasi intrinsik (*motivator*) :

1. Prestasi Kerja (*Achievement specific successes*) merupakan bentuk kesuksesan setelah didahului oleh sebuah usaha didalam bekerja. Kemudian prestasi juga merupakan suatu keberhasilan didalam melakukan sebuah pekerjaan, pemberian

solusi terhadap suatu permasalahan dan melihat hasil terbaik dari pekerjaan tersebut.

2. Pengakuan (*Recognition*) adalah segala bentuk perhatian maupun pujian.

3. Tanggung Jawab (*Responsibility*) merupakan sebuah pemberian tanggung jawab yang nyata dimana hal tersebut disesuaikan dengan otoritas untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Kemudian juga merupakan sebuah bentuk kepercayaan terhadap segala bentuk tugas yang telah diberikan oleh pimpinan, untuk dapat dikerjakan dengan sebaik-baiknya, tepat waktu, dan mampu melewati segala macam resiko yang ada didepan mata.

4. Pertumbuhan atau kemungkinan berkembang (*Grow or possibility of growth*) merupakan sebuah situasi kerja yang dimana terdapat kemungkinan untuk pegawai tersebut berkembang menjadi kearah yang lebih profesional. Selain itu pandangan yang lebih

terbuka terhadap setiap kesempatan yang ada didepan mata.

- 5. Kerja itu Sendiri (*The Work itself*)** merupakan pekerjaan yang sedang di tekuni dengan adanya tantang baru pada setiap tugas yang diberikan dan menerima tanggung jawab atas tugas yang telah diberikan. Serta adanya kesesuaian pekerjaan yang sedang ditekuni dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang tersebut.

Motivasi ekstrinsik atau *hygine* adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang atau pengaruh dari orang lain sehingga seseorang berbuat sesuatu. Seperti keadaan pekerjaan yang dapat menyebabkan perasaan ketidakpuasan bagi para karyawan bila kondisi tersebut tidak ada. Perbaikan pada faktor ini akan mengurangi ketidakpuasan kerja tetapi tidak dapat dipergunakan sebagai sumber kepuasan kerja. Selain itu faktor motivasi ekstrinsik ini tidak dapat mengakibatkan

sebuah pertumbuhan dalam pegawai, akan tetapi faktor ini hanya sebagai pencegah terjadinya kerugian dalam prestasi kerja dari pegawai tersebut. Berikut beberapa penjelasan dari motivasi ekstrinsik (*hygine*) :

- 1. Upah atau Gaji (*Salary*)** adalah bentuk kompensasi yang didapatkan dari hasil bekerja, yang berhubungan dengan *benefit*. Hal tersebut merupakan hasil *financial* dari balas jasa selama bekerja. Jumlah *financial* yang didapatkan oleh para pegawai dimana hal ini dipandang sebagai suatu hal yang adil yang mereka dapatkan dari sebuah organisasi.

- 2. Prosedur dan Kebijakan Organisasi** merupakan kebijakan yang dibuat oleh suatu organisasi dalam mendefinisikan segala bentuk peraturan yang berlaku pada tempat kerja tersebut. Dimana kebijakan ini wajib dipatuhi oleh setiap anggota individu dari organisasi tersebut, kemampuan organisasi dan manajemen.

- 3. Penyeliaan/Pengawasan (*Supervision*)** merupakan

kemampuan secara teknis serta adanya keterampilan yang dimiliki oleh seorang atasan dalam hal pengawasan kerja.

4. **Hubungan Interpersonal**

(*Interpersonal Relations*)

merupakan hubungan yang terjalin antara *supervisor*, bawahan, mitra kerja serta kualitas kehidupan sosial dalam pekerjaan.

5. **Kondisi Kerja** (*Working Conditions*)

merupakan segala sesuatu mengenai kondisi lingkungan yang dapat mempengaruhi kerja pegawai dalam melaksanakan segala bentuk tugas yang diberikan untuk mencapai sebuah tujuan yang telah ditetapkan.

6. **Status**

adalah posisi seseorang didalam sebuah organisasi tersebut. Kegiatan untuk dapat menempatkan posisi kerja pegawai sesuai dengan potensi, keahlian yang dimiliki. Kebutuhan akan status pada organisasi ini bisa juga terkait dengan rasa ingin dihormati dan dihargai oleh orang lain, yang tetap harus disesuaikan dengan

kemampuannya. Semakin tinggi status (kekuasaan, jabatan) seorang individu didalam sebuah organisasi, maka semakin tinggi pula harga diri yang dimiliki.

7. **Keamanan Kerja** (*Job Security*)

merupakan suatu kepercayaan bahwa posisi yang ada sekarang relative aman. Seperti perasaan aman untuk tidak kehilangan posisi atau kehilangan pekerjaan.

Pengertian Kinerja

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi, baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta. Kemudian kinerja juga merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan didalam melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh seorang pemimpin.

Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja (Mangkunegara, 2000:67) “kinerja (prestasi kerja)”

adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Untuk dapat melihat perkembangan seorang pegawai perpustakaan sekolah terhadap kinerjanya, penilaian kinerja dilakukan oleh perpustakaan sekolah tersebut. Seperti yang dikatakan oleh Armstrong dan Baron (1998:272) bahwa rendahnya kinerja dipengaruhi sejumlah faktor antara lain: (a) Faktor pribadi yaitu keahlian pribadi, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen (b) Faktor kepemimpinan yaitu kualitas dorongan, arahan dan dukungan yang diberikan oleh manajer atau pimpinan tim (c) Faktor tim yaitu kualitas dukungan yang diberikan oleh kolega atau rekan kerja (d) Faktor sistem kerja dan fasilitas (instrumen tenaga kerja) yang diberikan oleh organisasi. Jadi keterkaitan antara motivasi dan kinerja seorang pegawai memiliki hubungan yang sangat erat, sebab baik buruknya kinerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai

ditentukan pula oleh kemampuan seorang pemimpin untuk dapat mempengaruhi pegawai tersebut agar dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan harapan organisasi tersebut.

Keterkaitan Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Dalam Kinerja

Keterkaitan motivasi intrinsik dan ekstrinsik yaitu, bahwa hubungan dengan rekan kerja merupakan faktor yang memprediksi atau dapat mempengaruhi kepuasan. Apabila seorang pegawai perpustakaan sekolah bahagia dan puas terhadap pekerjaannya, maka level tingkat motivasi mereka dapat dikatakan meningkat / tinggi dan berkinerja tinggi pula. Begitu sebaliknya apabila pegawai perpustakaan merasa tidak bahagian terhadap pekerjaannya, maka tingkat level motivasi mereka rendah dan mereka tidak berkinerja pada level tinggi.

Metode Penelitian

Pada penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah melalui pendekatan kuantitatif

dengan tipe deskriptif. Di dalam penelitian ini yang akan dijadikan populasi adalah pengelola perpustakaan sekolah (pustakawan, guru pustakawan dan pegawai perpustakaan) pada SMA Negeri di Surabaya. Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan metode *non-probability* dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *Total Sampling (Sampling Jenuh)*. Hal tersebut sering kali dilakukan apabila jumlah dari populasi relatif kecil, atau kurang dari 100 responden. Sampel yang akan digunakan pada proses penelitian ini merupakan pustakawan (6 orang), guru pustakawan (6 orang) dan pegawai perpustakaan (39 orang) pada SMA Negeri di Surabaya yang bekerja pada perpustakaan sekolah maka jumlah yang akan dijadikan sebagai responden sebanyak 50 orang pegawai perpustakaan.

Analisis Data

Motivasi Kerja

Penelitian ini membahas mengenai gambaran seputar faktor apa saja yang dapat mempengaruhi

seseorang pegawai perpustakaan sekolah termotivasi, motivasi yang pegawai perpustakaan miliki tersebut terdiri dari beberapa faktor yang nantinya akan dibahas lebih lanjut. Sebuah motivasi yang muncul tersebut bisa dari diri sendiri maupun karena adanya dorongan dari pihak lain, motivasi juga mempunyai hubungan yang sangat erat dengan kinerja. Dimana didalam sebuah motivasi kerja dapat tercapai apabila adanya kemauan yang kuat dari diri sendiri serta mendapatkan dorongan dari pihak lain, manfaat diperlukannya sebuah motivasi didalam bekerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja dapat meningkat.

Pada bab III tabel 3.5 terhadap pentingnya sebuah motivasi dapat diketahui bahwa pada umumnya responden yang merupakan pegawai perpustakaan sekolah SMA Surabaya memberikan jawaban sangat penting, sebanyak 44 orang (88%) responden. Sebab tinggi rendahnya sebuah motivasi pegawai perpustakaan miliki tersebut akan mencerminkan suatu semangat kerja seseorang didalam melakukan

segala bentuk pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Pada umumnya pegawai perpustakaan sekolah SMA Surabaya, sudah menyadari bahwa sebuah motivasi didalam bekerja tersebut sangatlah penting, hal ini sudah tercermin pada diri responden masing-masing ketika peneliti berada dilapangan.

Faktor Motivasi Intrinsik Pegawai Perpustakaan SMA Negeri Surabaya

Pada indikator motivasi intrinsik yang berperan dalam memotivasi pegawai perpustakaan SMA Surabaya, yang telah disesuaikan dengan teori yang telah dikemukakan oleh Herzberg, bahwa pada teori dua faktor ini yang berpendapat bahwa motivasi intrinsik atau yang biasa disebut *motivation* faktor yang dapat menyebabkan seseorang memiliki rasa kepuasan kerja, sehingga seseorang tersebut dapat memiliki motivasi yang tinggi di dalam melakukan suatu pekerjaan.

Pada indikator prestasi kerja diketahui bahwa sebuah prestasi kerja tersebut dapat mendorong seseorang untuk lebih giat lagi

didalam melakukan pekerjaannya. Selain itu peran pimpinan yang selalu ikut andil didalam proses memotivasi para pegawai perpustakaan sangat di apresiasi oleh pegawai perpustakaan tersebut, senada dengan hasil temuan di lapangan bahwa pada bab III tabel 3.7 dimana pengaruh motivasi dari pimpinan sangatlah besar, sebanyak 45 orang (90%) responden berpendapat bahwa dorongan motivasi yang diberikan kepada pegawai perpustakaan tersebut sangat mempengaruhi untuk dapat meningkatkan kerja pegawai perpustakaan, namun sebanyak 5 orang (10%) responden berpendapat bahwa tidak ada pengaruh yang besar terhadap dorongan motivasi yang diberikan oleh pimpinan. Sama halnya yang diungkapkan oleh McClelland, menurut McClelland (1965) bahwa suatu kebutuhan untuk berprestasi yang dimiliki oleh setiap pegawai perpustakaan bersangkutan dengan keunggulan, kompetisi, tantangan untuk mencapai tujuan yang ingin mereka capai, kemudian ketekunan yang dimiliki oleh pegawai perpustakaan sekolah didalam menyelesaikan setiap tugas

yang telah menjadi tanggung jawabnya, serta dapat menyelesaikan permasalahan sulit yang sedang dihadapi.

Berdasarkan tabel likert 3.35 indikator pengakuan, dari empat pernyataan yang diajukan oleh peneliti ada dua pernyataan yang memiliki hasil skor rata-rata tinggi, yaitu 4,2 (tinggi) dan 3,92 (tinggi) kemudian hanya satu yang memiliki skor rata-rata sangat tinggi yaitu sebesar 4,22 (sangat tinggi) terkait dengan pemberian penghargaan bagi pustakawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kerja pustakawan, sebab menurut pegawai perpustakaan apabila ada penghargaan untuk responden yang menjabat sebagai pegawai perpustakaan maka akan memberikan motivasi sendiri didalam bekerja dan hanya satu pernyataan yang memiliki nilai kategori sedang (3,7) yaitu mengenai pujian yang diberikan pimpinan. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Herzberg (1966) yaitu, salah satu hal sebagai cara termudah dalam melakukan sebuah motivasi kerja adalah dengan

memberikan pengakuan kepada para pegawai perpustakaan atas setiap pencapaian/keberhasilan kerja yang telah pada responden capai. Dengan memberikan pujian “terimakasih”, “perpustakaannya bagus”. Hal tersebut dapat menciptakan hasil dalam jangka panjang yang lebih besar terhadap sebuah motivasi kerja pegawai perpustakaan dibandingkan dengan para responden diberikan *reward* dalam bentuk uang.

Berdasarkan indikator tanggung jawab, dari pernyataan yang ada masih ada satu kategori yang memiliki nilai rendah (1,84) yaitu mengenai tanggung jawab untuk tidak menunda pekerjaan. Dimana pada pernyataan ini para responden sudah bisa dikatakan bertanggung jawab untuk segala hal yang telah diamanatkan oleh pimpinan. Sedangkan menurut Hasibuan (1990) rasa tanggung jawab merupakan hal yang paling bisa mendorong karyawan/pegawai perpustakaan dalam meningkatkan kerja para pegawai perpustakaan tersebut.

Pada indikator pertumbuhan untuk berkembang, dapat dilihat

pada tabel 3.16 dimana setelah diadakan peltihan motivasi kerja pegawai perpustakaan lebih meninggat, sebanyak 48 orang (96%) responden setuju dengan pernyataan tersebut, namun hanya 2 orang (4%) responden yang bertenpatan tidak mengalami peningkatan dalam bekerja setelah diadakannya pelatihan. Akan tetapi dalam hal promosi untuk meningkatkan karir seseorang harus lah dibuat secara adil dan bijaksana yang mampu memberikan kepuasan tersendiri kepada pegawai perpustakaan.

Selanjutnya untuk indikator kerja itu sendiri, dari empat pernyataan yang diberikan, hanya tiga indikator pernyataan yang memiliki skor rata-rata tinggi, sedangkan hanya satu pernyataan yang memiliki skor rata-rata rendah, yaitu 2,12 (rendah). Sebab disisi lain ketidak semangatn yang dimiliki oleh pegawai perpustakaan tersebut lantaran beberapa responden tidak memiliki patner hubungan kerja, sebab hanya beberapa sekolah yang memiliki pegawai perpustakaan berjumlah satu.

Faktor Motivasi Ekstrinsik Pegawai Perpustakaan SMA Negeri Surabaya

Motivasi ekstrinsik atau biasa juga disebut faktor *hygine* adalah sebuah motif, dimana motif tersebut berperan aktif dan berfungsi sebagai perangsang atau pengaruh yang ditimbulkan dari orang lain, sehingga seseorang tersebut dapat melakukan sesuatu (Herzberg. 1996). Dalam indikator gaji pada tabel likert 3.39 dari tiga pernyataan yang disajikan oleh peneliti dua diantaranya mengenai gaji yang diterima sudah sesuai, pimpinan memberikan tambahan insentif apabila ada pekerjaan tambahan memiliki nilai skor (2,88), dan tunjangan yang dapatkan sudah sesuai dengan potensi serta pengalaman kerja mempunyai nilai skor (3,4) dengan kategori sedang. Pada indikator prosedur dan kebijakan organisasi, peneliti memiliki pernyataan sebanyak empat pernyataan yang masing-masing memiliki nilai skor rata-rata pernyataan tinggi dan hanya satu pernyataan yang memiliki nilai rata-rata sedang yaitu terkait dengan

keberhasilan program-program yang telah dibuat oleh pegawai perpustakaan yang kadang kalanya tidak dapat terlaksanakan dengan baik.

Kemudian berdasarkan indikator penyeliaan/pengawasan pada tabel likert 3.41 yang dilakukan oleh pimpinan sekolah maupun pimpinan perpustakaan rata-rata skor nilai yang dimiliki oleh responden tinggi. Berdasarkan dari data hasil yang diperoleh yaitu bahwa pihak pimpinan sekolah maupun kepala perpustakaan, para responden pada umumnya memberikan jawaban bahwa pimpinan mereka sudah sangat objektif dan adil untuk melakukan pengawasan kerja terhadap pegawai perpustakaan. meskipun hanya sebagian dari beberapa responden yang ditemui peneliti memberikan keterangan bahwa pimpinan mereka masih kurang perhatian terhadap pengawasan kerja pegawai perpustakaan sekolah tersebut, terkadang pimpinan pegawai perpustakaan tersebut sama sekali tidak pernah mengunjungi perpustakaan sekolah padahal sekecil

apapun usaha yang dibangun oleh pegawai perpustakaan untuk dapat mengembangkan perpustakaan sekolah tersebut dengan baik maka yang senang pasti pimpinan mereka juga.

Berdasarkan indikator hubungan interpersonal dapat dilihat pada tabel likert 3.42, dari dari lima pernyataan yang diajukan oleh peneliti, rata-rata nilai skor yang didapatkan responden pada setiap pernyataan tergolong tinggi. Menurut Mc Clelland dimana hubungan antara personel masuk kedalam kategori kebutuhan berafiliasi, namun jika seorang individu telah memiliki kebutuhan afiliasi yang baik pada umumnya akan berhasil didalam pekerjaan yang dimana hal tersebut sangat memerlukan sebuah interaksi sosial yang baik pula. Selanjutnya pada indikator kondisi kerja tabel likert 3.43 yang memiliki nilai skor rata-rata tinggi untuk setiap pernyataannya walaupun juga ada satu yang mendapatkan nilai skor sangat tinggi pada kategori sirkulasi udara perpustakaan sudah cukup bagus, para responden paada

umumnya sudah sangat puas dengan kondisi kerja mereka saat ini.

Berdasarkan indikator status sebagai seorang pegawai perpustakaan sekolah sudah cukup dihargai oleh lingkungan internal sekolah maupun eksternal sekolah hal tersebut dapat dilihat pada tabel likert 3.44. Sama halnya dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Putuhuru, 2008) salah satu temuannya menyatakan bahwa sebagian besar pengguna perpustakaan telah mengetahui terkait dengan profesi seorang pustakawan serta tugas-tugasnya, meskipun hanya beberapa saja. Pada tabel likert 3.43 dengan indikator pernyataan selanjutnya mendapatkan nilai skor yang cenderung rendah pada 2 pernyataan mengenai status sebagai guru pustakawan yang tidak sesuai dengan kemampuan serta keterampilan yang responden miliki, sebab pada tabel 3.8 mengenai guru pustakawan sebanyak 6 orang (12%) responden yang menjabat sebagai guru pustakawan.

Berdasarkan indikator keamanan kerja pada tabel likert 3.45 dari dua pernyataan yang diajukan

peneliti diantaranya mengenai pegawai perpustakaan (pegawai tetap) atau tidak dipindah tugaskan relative merasa aman untuk tidak diberhentikan memiliki nilai skor rata-rata sedang yaitu 3,98. Sedangkan untuk ketersediaan alat pemadam kebarar yang ada didalam perpustakaan pada umumnya perpustakaan sekolah yang didatangi oleh peneliti beberapa perpustakaan sekolah sudah memiliki alat tersebut dengan jumlah yang cukup perlengkapan pemadam kebakaran dengan nilai skor rata-rata 3,22.

Keterkaitan Antara Faktor Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik bagi Kerja Pegawai Perpustakaan SMA Negeri Surabaya

Semakin baik motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik yang diterima dan yang diberikan kepada pegawai perpustakaan sekolah, maka akan dapat berpengaruh bagi peningkatan kinerja dari pegawai perpustakaan tersebut dan dapat menghasilkan pekerjaan yang baik pula. Akan tetapi jika faktor-faktor tersebut dianggap tidak dapat

memuaskan dalam berbagai hal, misalnya masalah gaji yang dirasa kurang sesuai maupun tidak cukup tinggi ataupun dari kondisi kerja yang tidak menyenangkan, faktor tersebut bisa menjadi sumber ketidakpuasan dan memiliki potensial yang kuat. Hal sebaliknya sebagai faktor motivator merupakan faktor-faktor yang agaknya mendorong semangat agar dapat mencapai hasil kerja yang lebih tinggi dan pekerjaan yang telah dikerjakan memberikan mutu lebih baik lagi kedepannya. Sebab hal-hal yang dirasa tidak memuaskan dapat digambarkan sebagai faktor *hygiene* (ekstrinsik) dan hal-hal yang memuaskan sebagai Motivator (Intrinsik). Jadi pada kesimpulannya sebuah hubungan antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik merupakan sebuah hubungan yang tidak dapat dilepaskan dari diri pegawai perpustakaan sekolah khususnya. Motivasi intrinsik maupun ekstrinsik tersebut yang dapat mendorong pegawai perpustakaan sekolah untuk dapat melakukan sebuah pekerjaannya dengan baik.

Kesimpulan

1. Faktor motivasi intrinsik yang berasal dari dalam diri setiap individu tersebut seperti berikut beserta hasil dari setiap indikator dari faktor tersebut: Prestasi kerja (*Achievement*) = 3,82, Pengakuan (*Recognition*) = 4,01, Tanggung Jawab (*Responsibility*) = 3,38, Pertumbuhan untuk berkembang (*The possibility of growth*) = 3,87, dan Kerja itu sendiri (*The Work itself*) = 3,44. Sedangkan faktor motivasi ekstrinsik timbul karena adanya sebuah rangsangan yang berasal dari luar diri individu tersebut, misalnya : Upah atau Gaji (*Salary*) = 3,31, Prosedur dan Kebijakan Organisasi (*Organizational policy and procedure*) = 3,67, Penyaliaan/Pengawasan (*Supervision*) = 4,01, Hubungan Interpersonal (*Interpersonal Relations*) = 3,95, Kondisi Kerja (*Working Conditions*) = 2,92, Status (*Status*) = 2,57, dan Keamanan Kerja (*Job Security*) = 3,89

2. Faktor motivasi ada dua bentuk yaitu, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik yang telah dimiliki oleh setiap dari individu dari pegawai perpustakaan sekolah. Dalam faktor motivasi intrinsik indikator yang paling tinggi adalah pengakuan (4,01), sedangkan indikator yang paling rendah didalam indikator faktor motivasi intrinsik adalah tanggung jawab (3,83). Kemudian pada faktor motivasi ekstrinsik dimana pada indikator penyeliaan/pengawasan (4,01) tergolong memiliki kategori tinggi, sedangkan pada indikator status (2,57) memiliki kaategori rendah. Dari hasil total keseluruhan pernyataan pada setiap indikator dari dua faktor motivasi dimana, motivasi intrinsik dengan nilai skor rata-rata 3,79 (Tinggi) dan untuk motivasi ekstrinsik memiliki nilai skor rata-rata 3,47 (Tinggi). Meskipun kedua faktor tersebut memiliki kategori nilai tinggi,

namnun kedua motivasi tersebut dapat memberikan sebuah pengaruh yang sangat baik terhadap kerja bagi pegawai perpustakaan sekolah, namun hal ini tergantung pada motivasi yang para pegawai perpustakaan sekolah. Sebab setiap motivasi yang dimiliki akan menghasilkan bentuk motivasi yang tidak sama antara individu satu dengan individu lainnya. Semakin baik motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik yang diterima dan yang diberikan kepada pegawai perpustakaan sekolah, maka akan dapt berpengaruh bagi peningkatkan kinerja dari pegawai perpustakaan tersebut dan dapat menghasilkan pekerjaan yang baik pula.

Daftar Pustaka

Ardianto, Bryan. Persepsi Pustakawan Terhadap Keberadaan Organisasi Profesi (Studi Deskriptif Tentang Persepsi Pustakawan Surabaya Terhadap Ikatan Pustakawan Indonesia). [Online] journal.unair.ac.id.

Atmojo, Widi Wahyu, 2013, Pengaruh Faktor Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Divisi Kompartemen Sumber Daya Manusia PT Petrokimia Gresik. Skripsi. Universitas Airlangga. Surabaya

Chamdi, Ali. 2010. Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Pustakawan Pada Perpustakaan UNIAR (Studi eksplanatif motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pustakawan). Skripsi. Universitas Airlangga. Surabaya.

Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung.

Pareek, Udai, 1985, Mendayagunakan Peran-Peran Keorganisasian : Tinjauan atas Teori Motivasi dan Efektivitas Peran untuk Mengoptimalkan Potensi Karyawan. Pertja. Jakarta

Riswandi, M.Si. 2013. Psikologi Komunikasi. Graha Ilmu. Yogyakarta

Saifuddin, Azwar,. 2014, Metode Penelitian, Pustaka Pelajar Offset, Yogyakarta.

Siagian, Sondang P. 2004. Teori Motivasi dan aplikasinya. Rineka Cipta. Jakarta

Uno, Hamzah B. 2014. Teori Motivasi dan Pengukurannya : Analisis di Bidang Pendidikan. Bumi Aksara. Jakarta

Usman, Ali. 2007. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Unit Jasa Umum Koperasi Pegawai Perum Peruri (KOPETRI) Karawang. [Online] <http://digilib.unpas.ac.id/>

Wahjosumidjo. 1987. Kepemimpinan Dan Motivasi. Hal 187, Jakarta, Ghalia Indonesia.

Winardi, J. 2008. Motivasi Dan Pemotivasian Dalam Manajemen. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Winarandu, Jeky dan Marlina. 2013. Faktor Penyebab Rendahnya Kinerja Pustakawan Di Kantor Perpustakaan, Arsip, Dan Dokumentasi (KPAD) Pesisir Selatan, Jurnal Ilmu Informasi Perpustakaan dan Kearsipan, Vol.2, No 1, September 2013, Seri A, Universitas Negeri Padang. [Online] portalgaruda.org/