

# **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRATEGI MENINGKATKAN KINERJA PUSTAKAWAN LINGKUP KEMENTERIAN PERTANIAN**

*Erriani Kristiyaningsih*

*<sup>1</sup>Pusat Penelitian dan Perkembangan Perkebunan  
errianiraihan@gmail.com\_087770224676*

## **RINGKASAN**

Pencapaian kinerja Pustakawan erat kaitannya untuk tujuan instansi. Pustakawan di Lingkup Kementerian Pertanian merupakan Pustakawan yang diangkat melalui seleksi penerimaan Pegawai Negeri Sipil dan diatur kerjanya oleh Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 132/KEP/M.PAN/12/2002 tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya. Mencapai kinerja yang optimal membutuhkan dorongan dalam menjalankannya. Motivasi kerja merupakan faktor pendorong. Tujuan dari penelitian ini ialah menganalisis bagaimana faktor-faktor motivasi (kebijakan instansi, kualitas supervise, hubungan interpersonal, kondisi kerja, tunjangan Pustakawan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pustakawan Lingkup Kementerian Pertanian. Penelitian dilakukan pada 30 Instansi dibawah Kementerian Pertanian dengan jumlah responden sebanyak 72 responden. Hasil menunjukkan bahwa faktor-faktor motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja Pustakawan di Lingkup kementerian pertanian yaitu kondisi kerja dan tunjangan. Sementara kebijakan, kualitas supervisi, dan hubungan interpersonal tidak berpengaruh terhadap kinerja Pustakawan. Strategi untuk meningkatkan motivasi kerja Pustakawan ialah kondisi kerja yang nyaman, atasan yang interest terhadap perkembangan jaman, besaran tunjangan yang relevan, anggaran pengembangan SDM, prasarana yang memadai dan pemenuhan kekurangan SDM Pustakawan dengan pendidikan Diploma.

***Kata Kunci: Motivasi; Kinerja; Pustakawan***

## **PENDAHULUAN**

Pustakawan merupakan seseorang yang memiliki kompetensi serta tugas dan tanggung jawab melakukan pelayanan terhadap perpustakaan serta mengelola perpustakaan. Kompetensi tersebut didapatkan melalui pendidikan atau pelatihan kePustakawanan dan memiliki kualifikasi tersendiri. Setiap instansi pemerintah di Lingkup Kementerian Pertanian memiliki Pustakawan yang ditunjuk untuk melakukan pengelolaan perpustakaan serta bertanggung jawab atas perpustakaan di masing-masing instansi Lingkup Kementerian. Kementarian Pertanian merupakan salah satu Kementerian yang memiliki Pustakawan yang diangkat sebagai Pegawai Negeri Sipil dan harus memenuhi kualifikasi sesuai dengan standar nasional perpustakaan (Pasal 9 Undang-undang Nomor 43 Tahun 2007). Kompetensi tersebut tentunya akan menghasilkan hasil kerja untuk mencapai tujuan perpustakaan yang disebut dengan kinerja Pustakawan.

Pencapaian suatu kinerja ditujukan untuk keberhasilan suatu instansi yang menaungi Pustakawan. Menurut Rai (2008) kinerja seseorang dari suatu organisasi/instansi bertujuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas dan

mengarah pada dua hal, yaitu proses dan hasil yang dicapai. Sehingga kinerja sangat penting untuk diperhitungkan karena berkaitan dengan kemajuan suatu organisasi, begitu pula dengan Kementerian Pertanian. Pencapaian kinerja Pustakawan erat kaitannya dengan tujuan suatu instansinya. Pustakawan di Lingkup Kementerian Pertanian merupakan Pustakawan yang diangkat melalui seleksi penerimaan Pegawai Negeri Sipil dan diatur kinerjanya oleh Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2014 tentang jabatan fungsional Pustakawan dan angka kreditnya. Angka kredit adalah satuan nilai dari setiap butir kegiatan dan/atau akumulasi butir-butir kegiatan yang harus dicapai oleh Pustakawan dalam rangka pembinaan karir yang bersangkutan. Pengkajian ini menggunakan indikator penilaian kinerja Pustakawan melalui angka kredit jabatan fungsional sesuai dengan Permenpan RB No. 9 tahun 2014 dan penilaian perilaku kerja sesuai Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor. 46 tahun 2011, sebagai berikut: (1) Penilaian angka kredit Jabatan Fungsional: (1.1) Pengelolaan perpustakaan (1.2) Pelayanan perpustakaan; (1.3) Pengembangan sistem kePustakawan; (1.4) Pengembangan profesi; (1.5) Penunjang tugas kePustakawanan; dan (2) Penilaian perilaku kerja: (2.1) Orientasi pelayanan; (2.2) Integritas; (2.3) Komitmen; (2.4) Kerjasama; (2.5) Kepemimpinan.

Penilaian angka kredit jabatan fungsional Pustakawan pada Kementerian Pertanian dilakukan berdasarkan nilai setiap butir kegiatan yang dilakukan Pustakawan dan dinilai oleh tim penilai. Penilaian angka kredit akan sangat berhubungan dengan kinerja yang akan dinilai dan besarnya satuan tunjangan yang akan mereka terima. Dalam melaksanakan tugas pelayanan perpustakaan, Pustakawan memberikan bimbingan merencanakan penyelenggaraan perpustakaan secara spesifik, terukur, ketercapaian, realistis, dan terjadwal sehingga tercapai pengembangan sistem kePustakawanan melalui pengembangan kePustakawanan. Jabatan Fungsional Pustakawan perlu juga melakukan pengembangan profesi yang berupa pengembangan pengetahuan, keahlian, keterampilan, sikap dan bakat yang bermanfaat untuk profesi Pustakawan dalam melaksanakan tugas kePustakawanan. Penunjang tugas kePustakawanan merupakan kegiatan yang mendukung pelaksanaan tugas Pustakawan, meliputi: pengajar/pelatih pada diklat fungsional/teknis bidang kePustakawanan; peran serta dalam seminar/lokakarya/konferensi di bidang kePustakawanan; keanggotaan dalam organisasi profesi, keanggotaan tim penilai, perolehan penghargaan/tanda jasa dan perolehan gelar/ijazah keserjanaan lainnya (Perpus Nasional RI 2015).

Disamping angka kredit tersebut, perilaku kerja merupakan parameter pengukuran kinerja Aparatur Sipil Negara. Keberhasilan pekerjaan sangat berpengaruh apabila Pustakawan mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja dan menekankan kepada sikap yang mereka ambil ketika bekerja. Menurut PP RI No.46 tahun 2011, sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain merupakan orientasi pelayanan. Serta Pustakawan harus memiliki integritas, kedisiplinan dan kemauan bekerjasama yang nantinya merupakan parameter keberhasilan suatu kinerja Pustakawan.

Mencapai kinerja yang optimal tentu harus memiliki suatu dorongan dalam menjalankannya. Faktor pendorong untuk melakukan tindakan dalam mencapai kinerja yang baik tidak lepas dari motivasi kerja. Motivasi kerja sangat diperlukan untuk memicu keinginan seseorang dalam mencapai tujuan instansi. Kadar motivasi sangat

berpengaruh terhadap aktivitas Pustakawan untuk meraih kinerja yang baik. Menurut Saleleng (2015) dan Nurjanah (2014), motivasi secara parsial sangat berpengaruh dengan kinerja karyawan atau suatu instansi. Motivasi kerja memiliki hubungan yang nyata dengan komunikasi interpersonal, Semakin baik hubungan interpersonal antar Pustakawan dengan individu-individu disekitar lingkup pekerjaannya menimbulkan semangat kerja dan kondisi kerja yang nyaman (Widiyanti 2013). Menurut Senyah (2003) dalam penelitiannya menemukan bahwa atasan Pustakawan yang bersahabat dan mengindikasikan bahwa sikap atasan sangat menentukan derajat motivasi kerja karyawan. Begitu juga dengan kondisi kerja yang mendukung meningkatkan performa dalam melayani pengunjung (Inyang et al.2013). Selanjutnya faktor paling mayoritas memotivasi seseorang yaitu besaran tunjangan serta pemberian fasilitas untuk memotivasi prestasi dan produktivitas (Sumbangsih dan Nalita 2013). Faktor pendorongnya cenderung terhadap kebijakan instansi, tunjangan yang mereka dapatkan, bagaimana hubungan kerja dengan rekan kerja, kondisi dan suasa kerja yang mereka harapkan dan dukungan dari atasan secara langsung.

Berdasarkan hal tersebut maka tujuan dari penelitian ini ialah menganalisis apakah faktor-faktor motivasi (kebijakan instansi, kualitas supervise, hubungan interpersonal, kondisi kerja, tunjangan Pustakawan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pustakawan di lingkup Kementerian Pertanian serta strategi untuk meningkatkan motivasi kerja.

## BAHAN DAN METODE

Penelitian dilakukan secara kuantitatif dengan instrument penelitian kuesioner yang dibagikan terhadap responden. Penelitian dilakukan pada 30 Instansi dibawah Kementerian Pertanian wilayah Jawa Barat dan Jakarta dengan jumlah responden sebanyak 72 responden. Analisis data dilakukan dengan metode regresi linear berganda dengan keterangan sebagai berikut:

$$K = b_0 + b_1 A_1 + b_2 A_2 + b_3 A_3 + b_4 A_4 + b_5 A_5 + e$$

Keterangan :

K	= Kinerja Pustakawan
b <sub>0</sub>	= Intercept
b <sub>1</sub> ,b <sub>2</sub> ,b <sub>3</sub> ,b <sub>4</sub> ,b <sub>5</sub>	= Koefisien
A <sub>1</sub>	= Kebijakan instansi
A <sub>2</sub>	= Kualitas supervise
A <sub>3</sub>	= Hubungan interpersonal
A <sub>4</sub>	= Kondisi Kerja
A <sub>5</sub>	= Tunjangan Pustakawan

Dalam merumuskan model fungsi tersebut harus memenuhi uji statistika (uji R<sup>2</sup>, uji F dan uji t) dan uji asumsi klasik (*multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas*). Hipotesis dari penelitian ini yaitu:

1. Kebijakan instansi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pustakawan
2. Kualitas supervise berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pustakawan
3. Hubungan interpersonal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pustakawan

4. Kondisi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pustakawan
5. Tunjangan Pustakawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pustakawan.

Selanjutnya melakukan analisis strategi peningkatan motivasi kerja menggunakan analisis deskriptif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Responden

Responden penelitian merupakan Aparatur Sipil Negara yang memiliki jabatan fungsional Pustakawan di lingkup Kementerian Pertanian. Mayoritas responden adalah perempuan dengan presentase 65% sedangkan sisanya Pustakawan laki-laki. Hal ini mengindikasikan bahwa profesi Pustakawan di Lingkup Kemeterian Pertanian di dominasi oleh perempuan dengan usia mayoritas sebanyak 57% berusia senja yaitu 50-65 tahun. Kondisi demikian menggambarkan bahwa jabatan fungsional Pustakawan di Lingkup Kementerian Pertanian sudah masuk dalam tahapan yang sangat memerlukan regenerasi Sumber Daya Manusia dengan tingkat pendidikan mayoritas sarjana dengan masa jabatan fungsional mayoritas 1-10 tahun atau 56%.

### Pengaruh Motivasi Terhadap kinerja

Isi pembahasan Analisis pengaruh motivasi terhadap lingkungan kerja dilakukan menggunakan regresi dengan sistem OLS (*Ordinary Least Square*) dimana hasil pengolahan harus memenuhi keempat standar baku OLS yaitu bebas dari mutikolinearitas, heterokedasitas, normalitas dan autokorelasi sehingga dapat dilanjutkan ketahapan berikutnya yaitu pengujian hipotesis.

#### 1. Multikolinearitas

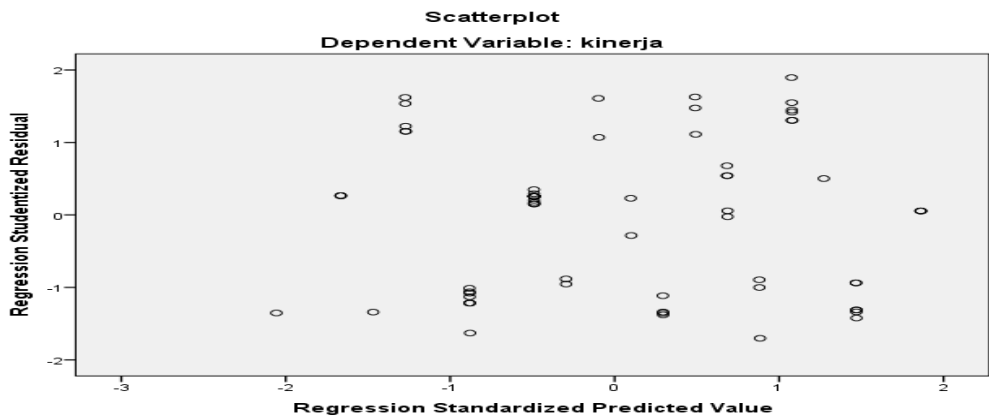
Berdasarkan hasil analisis, nilai VIF keseluruhan variabel independen memiliki rentang nilai 1.445 hingga 3.668 suatu variabel bebas dari multikolinearitas apabila nilai VIF lebih kurang dari 10. Berdasarkan hasil analisis pada tabel 1, didapatkan bahwa nilai VIF memenuhi standar baku, sehingga data dinyatakan bebas dari multikolinearitas.

Tabel 1. Uji Asumsi klasik multikolinearitas

Model	VIF	Keterangan
Kebijakan perusahaan/Instansi	1.576	Tidak terdapat multikolinearitas
Kualitas supervisi/atasan	1.445	Tidak terdapat multikolinearitas
Hubungan interpersonal	3.668	Tidak terdapat multikolinearitas
Kondisi kerja	3.420	Tidak terdapat multikolinearitas
Tunjangan	1.456	Tidak terdapat multikolinearitas

#### 2. Heterokedasitas

Heterokedasitas menunjukkan adanya ketidaksamaan residual satu pengamatan kepengamatan lainnya. Pengujian yang dilakukan menggunakan scatterplot diagramseperti



Gambar 1: Scatterplot Diagram

Scatterplot diagram menunjukkan titik-titik yang tidak membentuk pola dan menyebar di atas dan di bawah sumbu 0. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat heterokedasitas pada hasil analisis sehingga sudah layak untuk melanjutkan perhitungan. Tidak terdapatnya masalah heterokedasitas menunjukkan bahwa model regresi sudah dikatakan baik dan ideal.

### 3. Normalitas

Berdasarkan hasil analisis, nilai asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0.06 lebih besar dari standar baku yaitu 0.05. Hal ini mengindikasikan bahwa data terdistribusi normal dan tidak terdapat masalah normalitas. Pengujian normalitas wajib dilakukan pada setiap pengujian statistik. Uji sample kolmogrov-sminov digunakan untuk melihat distribusi data yang berada. Uji ini dilakukan untuk memastikan apakah data statistic berdistribusi normal atau tidak.

### 4. Auto Korelasi

Uji Autokorelasi merupakan salah satu bagian dalam pengujian OLS yang berfungsi untuk mendeteksi apakah di dalam data hasil penelitian adanya korelasi antar observasi dalam satu variabel. Kondisi autokorelasi harus dihilangkan karena akan bersifat bias. Pengujiannya dilakukan dengan melihat kondisi nilai Durbin Watson. Berdasarkan hasil perhitungan di dapatkan nilai durbin Watson sebesar 2.055. Nilai durbin Watson sebesar 2.055 lebih besar dari batas (du) 1.7698 dan kurang dari (4-du) sehingga tidak terdapat autokorelasi.

### 5. Uji Statistik

Berdasarkan hasil penelitian, di dapatkan bahwa R<sup>2</sup> model regresi ialah 0.98. Hal ini menunjukkan bahwa 98% variable - variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Sementara hasil pengukuran anova terhadap model menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang mengartikan bahwa adanya pengaruh signifikan antara tunjangan, kebijakan perusahaan, kualitas supervise, kondisi kerja, dan hubungan interpersonal secara bersama-sama terhadap kinerja Pustakawan.

Pengujian selanjutnya yaitu menguji variabel-variabel independen yang berpengaruh terhadap kinerja secara parsial. Berdasarkan hasil analisis (table 2)

didapatkan bahwa hanya kondisi kerja serta tunjangan saja yang berpengaruh terhadap kinerja Pustakawan.

Kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pustakawan di lingkup Kementerian Pertanian. Salah satu komponen motivasi kerja ini sangat berpengaruh dengan besarnya nilai signifikansi sebesar 0.000. Kondisi kerja lebih cenderung merujuk kepada keadaan lingkungan kerja Pustakawan di lingkup Kementerian Pertanian. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Inyang et al. (2013) menyatakan bahwa kondisi kerja yang mendukung akan memotivasi Pustakawan untuk meningkatkan pelayanannya terhadap pengguna. Sejalan dengan hal tersebut, lingkup Kementerian Pertanian dinilai mampu untuk menciptakan kondisi kerja yang nyaman bagi Pustakawannya. Salutondok (2015) mengemukakan hal yang berbeda dimana kondisi Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerjanya. Bertolak belakang dengan penelitian ini yang menyatakan bahwa kinerja pelayanan akibat lingkungan kerja yang nyaman.

Tabel 2. Hasil Pendugaan Hipotesis

Variabel Independent	T-hitung	Sig	Keterangan
Kebijakan perusahaan/ Instansi	1.530	0.131	Tidak signifikan
Kualitas supervise/atasan	-0.396	0.693	Tidak signifikan
Hubungan interpersonal	0.509	0.612	Tidak signifikan
Kondisi Kerja	413.830	0.000	Signifikan
Gaji/Tunjangan	697.042	0.000	Signifikan

Gaji dan tunjangan merupakan suatu balas jasa yang diberikan secara teratur kepada Pustakawan. Pustakawan memiliki status Pegawai Negeri Sipil yang memiliki jabatan fungsional dan memiliki aturan gaji sesuai dengan yang diatur oleh Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2019. Pustakawan setuju bahwa mereka puas dengan tunjangan fungsional yang diterima dan fasilitas kendaraan dinas yang dapat diakses pada saat mereka melakukan dinas keluar kota. Tunjangan fungsional berdasarkan tingkatan jenjang fungsional Pustakawan yang dinilai dari hasil pengajuan DUPAK oleh Pustakawan ke tim penilai pejabat fungsional Pustakawan. Hal ini sejalan dengan Sumbangsih dan Nalita (2013) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pemberian tunjangan beserta fasilitas lain sangat berpeluang menjadi salah satu cara yang efektif untuk meningkatkan motivasi, prestasi dan produktivitas kerja Pustakawan. Penelitian dengan hasil serupa juga dilakukan oleh Winarni (2013) yang menyatakan bahwa tunjangan berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan.

## Strategi meningkatkan Motivasi Karyawan

### a. Kondisi kerja

Kondisi kerja yang nyaman merupakan salah satu strategi meningkatkan motivasi karyawan. Kondisi kerja yang kondusif dan nyaman merupakan kendali dari atasan. Kendali atasan terhadap kondisi kerja yang nyaman dapat meningkatkan motivasi karyawan. Adapun salahsatu cara meningkatkan kondisi kerja yang nyaman bagi karyawan ialah dengan mengadakan kegiatan-kegiatan keakraban diluar jam kantor. Kegiatan tersebut dapat meningkatkan rasa kekeluargaan dan kenyamanan antar karyawan di lingkungan kerja.

Atasan yang *interest* terhadap perpustakaan atau perkembangan perpustakaan kearah revolusi 4.0 merupakan kondisi yang diharapkan bagi karyawan. Atasan yang mendukung akan perkembangan jaman menuju revolusi 4.0. Perkembangan kemampuan karyawan menuju perkembangan jaman dapat meningkatkan revolusi perpustakaan yang relevan dengan jaman saat ini. Sehingga perpustakaan pertanian tidak terbelakang dan ketinggalan jaman.

b. Tunjangan

Motivasi akan meningkat seiring dengan jumlah dari tunjangan kinerja yang meningkat. Motivasi yang utama adalah tunjangan kinerja yang diterima setiap bulannya oleh fungsional Pustakawan berdasarkan *grade*-nya. Dengan adanya tunjangan yang sesuai maka Pustakawan termotivasi untuk meningkatkan *grade*-nya. Pemberian tunjangan beserta fasilitas lain sangat berpeluang menjadi salah satu cara yang efektif untuk meningkatkan motivasi, prestasi dan produktivitas kerja Pustakawan

Adapun hal lainnya untuk meningkatkan motivasi karyawan ialah memberikan anggaran perpustakaan berupa:

1. Anggaran pengembangan SDM
2. Prasarana yang memadai
3. Pemenuhan kekurangan SDM Pustakawan dengan pendidikan Diploma

### KESIMPULAN DAN SARAN

Faktor-faktor motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja pustakawan di Lingkup Kementerian Pertanian yaitu kondisi kerja dan tunjangan. Sementara kebijakan, kualitas supervise/atasan, dan hubungan interpersonal tidak berpengaruh terhadap kinerja Pustakawan. Strategi untuk meningkatkan motivasi kerja Pustakawan ialah kondisi kerja yang nyaman, atasan yang interest terhadap perkembangan jaman, besaran tunjangan yang relevan, anggaran pengembangan SDM, prasarana yg memadai dan pemenuhan kekurangan SDM Pustakawan dengan pendidikan Diploma.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ancok D. 2012. *Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian*. Di dalam: Effendi S, Tukiran, editor. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta (ID): LP3ES.
- Inyang NA, Vincent AA, Usang EI. 2014. *Motivation as Correlates of Work Attitude of Library Staff in Tertiary Institutions' Libraries in Cross River State, Nigeria*. *Journal of Library and Information Sciences*. 2(2): 55-65
- Kriyantono R. 2009. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta (ID): Perdana Media Group.
- Nurjanah S dan Ariyanto E. 2014. *Pengaruh Motivai, Pelatihan dan Lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan Outsourcing Pada PT BRI, Tbk, kantor Wilayah Jakarta I*. *Telaah Bisnis*. 15(2)
- Rai IAG. 2008. *Audit Kinerja Pada Sektor Publik*. Salemba empat. Jakarta

- Saleleng M dan Soegoto AS. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan*. Jurnal EMBA. 3(3): 695-708
- Salutondok Y, Supandi AS. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong*. Jurnal EMBA. 3(3): 849-862
- Senyah, Y. 2003. *Motivation and Productivity in Academic Libraries: "A Case Study of the Kwame Nkrumah University of Science and Technology Library, Kumasi"*, Journal of Science and Technology Vol. 23, No. 2, pp. 80-89.
- Sumbangsih N, Nelisa M. 2013. *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pustakawan Di Perpustakaan Universitas Bung Hatta Padang*. Jurnal Ilmu Informasi Perpustakaan dan Kearsipan 2(1): 178-185
- Widiyanti W. 2013. *Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Dosen (Studi Kasus: Universitas Tama Jagakarsa Jakarta)*. Jurnal Sekretari dan Managemen. 5(1): 20-28
- Winarni. 2013. *Pengaruh tunjangan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Salatiga Melalui Variabel Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Among Makarti. 6 (11):48-71