

MOTIVASI KINERJA PUSTAKAWAN UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA SETELAH KELUARNYA JABATAN FUNGSIONAL PUSTAKAWAN

Agung Nugrohadhi*

Pengutipan: Agung, N. (2014). Motivasi pustakawan Universitas Atma Jaya Yogyakarta setelah keluarnya jabatan fungsional pustakawan. *Jurnal Ilmu Perpustakaan & Kearsipan Khizanah Al-Hikmah*, Vol. 2 No. 1, hlm. 28-37.

* Pustakawan Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Email :
agungnugrohadhi@gmail.com

ABSTRACT

As the organizer of Universitas Atma Jaya Yogyakarta (UAJY), offering to UAJY's librarians to get chance to switch profession from administrative to become librarian in which the candidate should of course be qualified by YSR. The objective of this conversion is to enhance library services. Librarian is not just about "book keepers" as many people defined, but its profession is expected to give proactive service to the end-users. FJP in UAJY has attracted librarians who have already been working in the library to re-consider on their profession. UAJY's librarians demanded advanced services and reward based on what was signed in UU No. 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan.

KEY WORDS: Pustakawan, Jabatan Fungsional Pustakawan, Motivasi Kinerja

1. PENDAHULUAN

Sejak 30 September 2009, Yayasan Slamet Rijadi (YSR) mengeluarkan Surat Keputusan nomor 01/perat/YSRY/2009 yang memberikan kesempatan bagi segenap pustakawan di Universitas Atma Jaya Yogyakarta (UAJY) untuk dapat beralih fungsi dari fungsi administratif menjadi tenaga fungsional pustakawan yang tentunya melalui persyaratan-persyaratan yang telah ditentukan oleh YSR selaku penyelenggara Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Jalur fungsional pustakawan menjadikan profesi pustakawan tidak lagi bersikap pasif sebagai "tukang jaga buku" tetapi lebih proaktif dalam memberikan jasanya kepada pemustaka. Dalam Jabatan Fungsional

Pustakawan (JFP) di UAJY ini menuntut pada peningkatan kualitas kinerja pustakawan berdasarkan sistem karier dan prestasi kerja dengan prinsip memberikan penghargaan dan sanksi sesuai undang-undang RI Nomor 43 tahun 2007 tentang perpustakaan dan ketentuan pelaksanaannya diatur dalam keputusan Menpan nomor 18 tahun 1998 tentang jabatan fungsional dan angka kreditnya.

Peluang ini pada satu sisi akan menguntungkan pustakawan yang diakui sebagai tenaga profesional di bidang perpustadokinfo, sekaligus harus mempertanggungjawabkan pekerjaan-pekerjaan profesional dalam bentuk butir-butir kegiatan yang dilaksanakan sesuai

dengan jenjang kepangkatan pegawai negeri sipil.

2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis merumuskan beberapa masalah yaitu:

- a. Apakah dengan dikeluarkannya JFP akan meningkatkan motivasi kinerja pustakawan UAJY bila dibandingkan sebelum keluarnya JFP?
- b. Apakah JFP efektif untuk meningkatkan kinerja pustakawan?
- c. Apakah JFP dipersepsikan sebagai beban ataukah tantangan dalam melaksanakan butir-butir kegiatan yang terdapat dalam JFP bagi pustakawan UAJY?

3. TUJUAN DAN KEGUNAAN PENELITIAN

a. Tujuan penelitian

- 1) Untuk mengetahui peningkatan motivasi kinerja pustakawan setelah keluarnya JFP di Universitas Atma Jaya Yogyakarta?
- 2) Untuk mengetahui tingkat efektivitas JFP dalam meningkatkan kinerja pustakawan.
- 3) Untuk mengetahui persepsi pustakawan setelah keluarnya JFP di Universitas Atma Jaya Yogyakarta merupakan beban ataukah tantangan bagi pengembangan jenjang karier pustakawan.

b. Kegunaan Penelitian

- 1) Bagi Perpustakaan UAJY, hasil penelitian ini dapat membantu dalam melakukan evaluasi terhadap motivasi dan kinerja pustakawan UAJY setelah diberlakukannya JFP ini sehingga dapat dilakukan pembinaan berkelanjutan bagi pustakawan.
- 2) Bagi pustakawan, hasil penelitian ini juga dapat membantu dalam melakukan evaluasi diri khususnya untuk mengetahui motivasi kerja dan kinerja mereka selama ini.

4. KERANGKA TEORI

Penelitian ini didasarkan pada beberapa pengertian dan teori-teori sebagai berikut:

a. Pengertian motivasi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, motivasi mempunyai makna dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu (Balai Pustaka, 1991:66). Motivasi merupakan upaya penggunaan hasrat yang paling dalam untuk mencapai sasaran, membantu inisiatif, bertindak efektif dan bertahan dalam menghadapi kegagalan. Orang yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha keras dan penuh kreativitas dalam mencapai sasaran. Dalam diri mereka akan timbul inisiatif untuk mencari jalan/cara berupa tindakan untuk mencapai sasaran yang efektif dan efisien. Mereka yang memiliki motivasi tinggi tidak mudah goyah bahkan mereka mampu bertahan dalam menghadapi kegagalan (Lasa, 2006:155).

Motivasi adalah dorongan (dari dalam diri) yang membangkitkan semangat pada makhluk hidup (termasuk manusia) yang kemudian hal itu menciptakan tingkah laku dan mengarahkannya pada tujuan-tujuan tertentu. Motivasi dimulai dengan suatu perubahan tenaga dalam diri seseorang dan ditandai dengan dorongan afektif (perasaan) serta motivasi ditandai oleh reaksi-reaksi dalam mencapai tujuan (Sungadi, 2011: 33). Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Atau dengan kata lain motivasi kerja adalah pendorong dan pemberi semangat dalam melakukan pekerjaan (Manullang, 2008 : 166).

b. Teori motivasi kerja menurut Abraham Harold Maslow (Danang Sunyoto, 2012:12)

Sebagai pendekatan, dalam penelitian ini mempergunakan teori Maslow. Dalam hubungannya dengan motivasi kerja Maslow memperkenalkan hirarki kebutuhan yang akan diperjuangkan untuk dipenuhi yaitu:

1) Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makanan, minuman, perumahan, tidur, seks dan sebagainya.

2) Kebutuhan rasa aman

Jika kebutuhan fisiologis relatif sudah terpenuhi maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat tidak bekerja lagi.

3) Kebutuhan sosial

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpenuhi secara minimal maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan lain-lain.

4) Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan ini meliputi keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi, pengakuan atas kemampuan dan keahlian serta efektivitas kerja seseorang.

5) Kebutuhan akan aktualisasi diri

Aktualisasi diri merupakan hierarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya di seseorang. Teori Maslow ini menunjukkan bahwa pemenuhan terhadap kebutuhan-kebutuhan tersebut dilakukan secara berjenjang dalam arti kebutuhan keamanan dapat terpenuhi setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi dan seterusnya. Maka dalam kaitannya dengan motivasi kinerja pustakawan UAJY ini dapat meningkat setelah melalui empat jenjang sebelumnya yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial dan kebutuhan

penghargaan. Pada jenjang ke lima adalah keinginan untuk aktualisasi diri sebagai seorang pustakawan yang harus menghasilkan karya-karya ke pustakawanan. Bentuk dari pemenuhan kebutuhan yang paling nyata adalah kesempatan untuk menimba ilmu dan pengetahuan serta menggali keterampilan baru. Menghasilkan karya-karya ke pustakawanan akan memotivasi pustakawan untuk terus berkarya dan pada akhirnya akan menghasilkan *reward* berupa kenaikan pangkat dan sebagainya.

Dalam teori motivasi di atas akan mendukung pernyataan hipotesis bahwa ada hubungan positif JFP dengan motivasi kinerja dan motivasi seseorang banyak dipengaruhi oleh unsur-unsur luar seperti keinginan untuk aktualisasi diri dan kebutuhan untuk berkuasa dan kesempatan untuk promosi sehingga dalam JFP ini dapat dianggap sebagai salah satu *instrument* untuk meraih kesempatan seperti tersebut diatas.

c. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Poltak Sinambela, 2012: 5). Menurut Rivai Basri (2012) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standard kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2012:6).

Kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh pustakawan UAJY hendaknya terus ditingkatkan dan harapan dari kerja keras mereka selain akan mencapai tujuan organisasinya juga akan mencapai tujuan

mereka sendiri yang akan berimplikasi pada *reward* yang akan diperolehnya.

d. Pustakawan

Menurut Undang-undang perpustakaan No 43 tahun 2007, disebutkan bahwa pustakawan adalah seorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan/atau pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggungjawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan (RI, 2007: 4). Dalam International Encyclopedia of Information and Library Science Second edition, pustakawan dijelaskan sebagai berikut:

“Traditionally, and still in popular consciousness, the curator of collections of book and other information materials, administering conditional user access to information for user groups of various descriptions, still initially through collections of information materials under their immediate administration, but also through the global range of available sources” (International Encyclopedia 2003:370).

Definisi di atas menjelaskan bahwa pustakawan secara tradisional masih dipahami secara umum merupakan kurator buku dan bahan-bahan informasi lainnya yang akan memberikan layanan kepada pemustaka dalam mengakses informasi. Pengertian lain pustakawan menurut ODLIS (*Online Dictionary of Library and Information Science*):

“A professionally trained person responsible for the care of a library and its contents, including the selection, processing and organization of materials and the delivery of information, instruction and loan service to meet the needs of its users. In an online environment the role of the librarian is to manage and mediate access to information which may exist only in electronic form (Joan, 2002: 2).

Pengertian ODLIS nampaknya menggabungkan antara pengertian pustakawan yang dikemukakan sebelumnya, yaitu mensyaratkan pendidikan khusus dalam menjalankan tugas-tugas

kepustakawannya. Hanya saja ada tambahan bahwa pustakawan harus mampu menjadi pengelola dan perantara akses terhadap informasi yang sebagian sudah berbentuk media elektronik (Ibid).

Menurut Keputusan Menpan No 132/KEP/M. PAN/12/2002 dalam pasal 3 menyatakan bahwa “pustakawan adalah pejabat fungsional yang berkedudukan sebagai pelaksana penyelenggara tugas utama kepustakawanan pada unit-unit perpustakaan, dokumentasi dan informasi pada instansi pemerintah dan atau unit tertentu lainnya. Pustakawan dalam pengertian ini terdiri dari pustakawan tingkat terampil dan pustakawan tingkat ahli. Pustakawan tingkat terampil adalah pustakawan yang memiliki dasar pendidikan untuk pengangkatan pertama serendah-rendahnya Diploma II Perpustakaan Dokumentasi dan Informasi atau Diploma bidang lain yang disetarakan. Pustakawan tingkat ahli adalah Pustakawan yang memiliki dasar pendidikan untuk pengangkatan pertamakali serendah-rendahnya Sarjana Perpustakaan, Dokumentasi dan Informasi atau sarjana bidang lain yang disetarakan.

Sedangkan menurut peraturan Jabatan Fungsional Pustakawan pada Universitas Atma Jaya Yogyakarta nomor 01/perat/YSRY/2009 pustakawan adalah pegawai tetap YSRY yang dipekerjakan di UAJY yang diberi tugas, wewenang dan hak secara penuh oleh YSRY untuk melakukan kegiatan kepustakawanan. Maka dalam tulisan ini pengertian pustakawan yang penulis pergunakan adalah menurut peraturan Jabatan Fungsional Pustakawan pada UAJY nomor 01/perat/YSRY/2009 sesuai dengan konteks penulisan.

e. Jabatan fungsional pustakawan

Jabatan Fungsional pustakawan yang merupakan bagian dari jabatan fungsional pegawai negeri sipil (PNS) yang selanjutnya dalam keputusan Presiden disebut jabatan fungsional adalah kedudukan yang

menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak seseorang pegawai negeri sipil dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan/atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri dan untuk kenaikan pangkatnya disyaratkan dengan angka kredit. Angka kredit adalah angka yang diberikan berdasarkan penilaian atas prestasi yang telah dicapai oleh seorang pustakawan dalam melaksanakan butir kegiatan yang digunakan sebagai salah satu syarat untuk pengangkatan dan kenaikan jabatan dan /atau pangkat (RI, 2009:2,3).

5. HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Ada hubungan positif antara JFP dengan motivasi kinerja pustakawan di UAJY.
2. Ada hubungan positif antara JFP dengan kinerja pustakawan di UAJY.

6. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif.

a. Populasi

Berdasarkan data yang diperoleh bahwa di perpustakaan UAJY terdapat 23 pustakawan dari 30 pegawai perpustakaan UAJY. Sisanya 5 orang tenaga administrasi dan 2 orang adalah pranata komputer. Dalam penelitian ini subjek penelitian adalah pustakawan UAJY.

b. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner (angket) dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan tertutup yang sudah disediakan jawabannya. Identitas responden yang penulis minta adalah dengan mengisi jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja di UAJY serta pangkat dan golongan

serta jabatan fungsional pustakawan yang dimiliki. Selebihnya responden diminta menjawab pernyataan-pernyataan yang disediakan dengan memberikan tanda silang pada skala yang ada yaitu SS (sangat setuju), S (setuju), N (netral), TS (tidak setuju) dan STS (sangat tidak setuju).

Daftar pernyataan yang disediakan berisi butir-butir pernyataan tentang motivasi kinerja pustakawan UAJY sebelum dan setelah JFP diberlakukan, kinerja pustakawan UAJY sebelum dan setelah JFP diberlakukan serta persepsi pustakawan terhadap JFP.

Metode pengukuran penelitian dengan menggunakan pengukuran Skala Likert untuk digunakan dalam pengukuran sikap, pendapat atau persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sejauh ini, metode pengukuran Likert dianggap paling populer di antara metode pengukuran yang biasa digunakan dalam penelitian sosial. Kita bisa mengidentifikasi tipe pengukuran Likert dengan melihat konstruksi kuesioner dalam mengukur gejala ordinal seperti sikap (James dkk,1992:164). Dengan skala Likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, Kemudian indikator tersebut dijadikan pedoman dalam menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen menggunakan skala Likert yang mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif dengan menggunakan kata-kata : Sangat setuju (SS) dengan skor 5, Setuju (S) dengan skor 4, netral (N) dengan skor 3, Tidak setuju (TS) dengan skor 2 ,dan Sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1

c. Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu instrumen. Validitas merupakan suatu taraf sejauh mana suatu instrumen mengukur apa yang seharusnya diukur. Sebagai alat bantu dalam penelitian ini adalah SPSS. Untuk uji validitas dengan

melihat nilai koefisien dari *correlation Pearson*, penelitian ini menggunakan $\alpha = 5\%$.

d. Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah angket yang merupakan indikator dari variabel yang handal (reliabel) atau tidak. Suatu angket dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan yang ada di dalamnya adalah konsisten dari waktu ke waktu. Instrumen yang memiliki tingkat reliabilitas tinggi cenderung menghasilkan data yang sama tentang suatu variabel atau unsur-unsurnya, jika diulangi pada waktu yang berbeda pada sekelompok individu yang sama (Hadari, dkk,1995:190). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan nilai *cronbach alpha*, jika nilai koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* $> 0,8$, maka instrumen reliabel, tetapi nilai 0,6 sudah dianggap cukup dan apabila semakin mendekati 1, maka reliabilitas semakin baik.

e. Metode Analisis Data

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini dengan mempergunakan SPSS sebagai program bantu. Untuk bisa membandingkan tingkat motivasi dan kinerja pustakawan sebelum dan setelah JFP menggunakan analisis beda dua rata-rata dengan menggunakan uji t (t-tes). Untuk menguji pengaruh dukungan atasan terhadap motivasi dan kinerja pustakawan diukur dengan menggunakan analisa regresi dan korelasi dan untuk melihat persepsi pustakawan mengenai keberadaan JFP menggunakan tabel distribusi frekuensi.

7. HASIL PENELITIAN

a. Mengetahui Peningkatan Motivasi Kinerja Pustakawan Setelah Keluarnya JFP UAJY

Tujuan penelitian ini berusaha untuk membandingkan apakah terjadi peningkatan motivasi kinerja pustakawan sebelum dengan sesudah keluarnya JFP. Untuk bisa membandingkan tingkat motivasi kinerja

pustakawan sebelum dan sesudah maka digunakan analisis beda dua rata-rata, dengan menggunakan uji T (T test) karena jumlah responden yang relatif sedikit (di bawah 30 orang). Hasil uji t menunjukkan nilai sebagai berikut :

- 1) Tabel *Paired Sample Statistic* menunjukkan perbedaan tingkat motivasi sebelum diberlakukannya JFP dan setelah di berlakukannya JFP. Hasil menunjukkan bahwa nilai rata-rata sebelum JFP adalah 1,8421 dan setelah JFP adalah 2,4211. Sehingga dapat dilihat bahwa ada kenaikan tingkat motivasi sebelum dengan sesudah diberlakukannya JFP. Hasil ini menunjukkan peran JFP dalam mempengaruhi tingkat motivasi kerja pustakawan. Kenaikan rata-rata ini menunjukkan bahwa pustakawan UAJY memiliki tingkat motivasi kinerja yang membaik setelah diberlakukannya JFP ini sehingga dapat dikatakan JFP mampu menaikkan motivasi kinerja pustakawan UAJY.
- 2) Tabel *Paired Sample Correlation* menunjukkan korelasi antara kedua variabel, hasil korelasi 0,413 dengan probabilitas diatas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi antara motivasi sebelum dan sesudah adanya JFP ternyata lemah (0,413 jauh dari angka 1) dan tidak signifikan (0,079). Tabel ini menunjukkan bahwa korelasi antara kedua variabel motivasi sebelum dan sesudah adanya JFP lemah dan tidak signifikan.
- 3) Untuk menentukan apakah JFP mampu meningkatkan motivasi kerja pustakawan maka dilakukan analisis uji t (untuk menguji perbedaan dua rata-rata) untuk melihat apakah terdapat perbedaan tingkat motivasi. Hasil nilai t hitung (diperoleh dari uji SPSS) dengan nilai -4,158. Hasil ini dibandingkan dengan nilai t tabel dengan sampel 19 ($df = K-1$) dan $\alpha = 5\%$ maka diperoleh angka t tabel = 2,101. Karena nilai t hitung $>$ t tabel berarti ada perbedaan antara nilai rata-rata sebelum JFP dan setelah JFP sehingga dapat disimpulkan bahwa JFP efektif dalam

upaya meningkatkan motivasi kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa ada perbedaan nilai antara sebelum dan setelah JFP sehingga dapat disimpulkan JFP efektif untuk menaikkan motivasi kinerja pustakawan UAJY.

b. Mengetahui Tingkat Efektivitas JFP Dalam Peningkatan Kinerja Pustakawan

Tujuan kedua dari penelitian adalah mengukur tingkat efektifitas JFP dalam peningkatan kinerja dengan membandingkan apakah terjadi peningkatan kinerja pustakawan sebelum dengan sesudah keluarnya JFP. Untuk bisa membandingkan tingkat kinerja pustakawan sebelum dan sesudah maka digunakan analisis beda dua rata-rata, dengan menggunakan uji T (T test) karena jumlah responden yang relatif sedikit (dibawah 30). Uji T menunjukkan hasil sebagai berikut:

1) Tabel *Paired Sample Statistic* menunjukkan perbedaan tingkat kinerja sebelum diberlakukannya JFP dan setelah di berlakukannya JFP. Hasil menunjukkan bahwa nilai rata-rata sebelum JFP adalah 3,000 dan setelah JFP adalah 2.8947. Sehingga dapat dilihat bahwa terdapat penurunan tingkat kinerja sebelum dengan sesudah diberlakukannya JFP meski tingkat penurunannya tidak terlalu signifikan. Hasil ini menunjukkan JFP membuat tingkat kinerja Pustakawan menurun. Kesimpulan dari hasil ini mengindikasikan bahwa JFP ternyata justru membuat pustakawan menurun tingkat kerjanya setelah diberlakukan JFP.

2) Tabel *Paired Sample Corellation* menunjukkan korelasi antara kedua variable, hasil korelasi 0.789 dengan probabilitas diatas 0,000. Hal ini menunjukkan adanya korelasi antara kinerja sebelum dengan kinerja sesudah berlakunya JFP (0,789) dan signifikan (0,000) (benar-benar nyata). Kesimpulan dari tabel ini bahwa variabel kinerja

sebelum dan setelah JFP mempunyai korelasi dan signifikannya benar-benar nyata.

3) Untuk menentukan apakah JFP mampu meningkatkan kinerja pustakawan, maka dilakukan analisis uji t (untuk menguji perbedaan dua rata-rata) dengan cara membandingkan antara nilai t hitung dan nilai t tabel . Nilai t hitung sebesar 1,000. Hasil ini dibandingkan dengan nilai t tabel pada sampel 19 ($df = k-1$) dan $\alpha = 5 \%$ maka diperoleh angka t tabel = 2,101. Karena nilai t hitung lebih < dari t tabel berarti tidak ada perbedaan antara nilai rata-rata sebelum dan sesudah JFP. Sehingga dapat disimpulkan JFP tidak efektif dalam upaya meningkatkan kinerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa tidak ada perbedaan nilai sebelum dan setelah JFP diberlakukan dalam kinerja sehingga dapat dikatakan JFP tidak efektif untuk meningkatkan kinerja.

c. Persepsi Pustakawan Terhadap JFP

Hasil penelitian mengenai persepsi karyawan mengenai keberadaan JFP terlihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Persepsi Responden Terhadap JFP

Persepsi	Frekuensi	Presentase
Sangat menantang	4	21.1. %
Menjadi tantangan	10	52,6 %
Netral	1	5,3 %
Menjadi beban	4	21,1 %
Total	19	100 %

Hasil menunjukkan bahwa adanya JFP merupakan tantangan bagi pustakawan (52,6%); 21,1 % menyatakan bahwa JFP menjadi sesuatu yang sangat menantang dan dalam presentase yang sama mempersepsikan JFP sebagai sebuah beban.

8. PENUTUP

a. Kesimpulan

Dengan melihat hasil penelitian yang telah disebutkan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut dengan mengacu pada tujuan penelitian yaitu:

- 1) Ada peningkatan motivasi kinerja yang dilakukan oleh pustakawan sehingga dapat dikatakan bahwa JFP mampu untuk meningkatkan motivasi kinerja pustakawan. Dari hasil uji T menunjukkan rata-rata sebelum JFP adalah 1,8421 dan setelah JFP adalah 2,4211 Untuk menentukan apakah JFP mampu meningkatkan motivasi kerja pustakawan maka dilakukan analisis uji t (untuk menguji perbedaan dua rata-rata) dengan cara membandingkan antara nilai t hitung diperoleh dari uji SPS dengan nilai -4,158. Hasil ini dibandingkan dengan nilai t tabel pada sampel 19 ($df = K-1$) dan $\alpha = 5\%$ maka diperoleh angka t tabel = 2,101. Karena nilai t hitung > dari t tabel berarti ada perbedaan antara nilai rata-rata sebelum JFP dan setelah JFP sehingga dapat disimpulkan bahwa JFP efektif dalam upaya meningkatkan motivasi kinerja.
- 2) Tujuan penelitian berikutnya adalah mengetahui tingkat efektivitas JFP dalam meningkatkan kinerja pustakawan dilakukan pengukuran dengan membandingkan apakah terjadi peningkatan kinerja pustakawan sebelum dan setelah keluarnya JFP, maka digunakan analisis beda dua rata-rata dengan menggunakan uji T. Dari tabel *paired sample statistic* hasil penelitian menunjukkan nilai rata-rata sebelum JFP adalah 3,000 dan setelah JFP adalah 2,8944. Untuk menentukan apakah JFP mampu meningkatkan kinerja pustakawan, maka dilakukan uji T. Dari hasil uji T menunjukkan ada perbedaan antara nilai rata-rata sebelum dan setelah JFP. Sehingga dapat disimpulkan JFP tidak efektif dalam upaya meningkatkan kinerja.

Namun setelah penulis melakukan *elaborasi* untuk mengetahui kinerja apa saja yang mengalami kenaikan ataupun penurunan, ternyata pustakawan mempunyai kinerja yang tinggi karena setelah menghitung *mean* dari statistik deskriptif masing - masing kinerja justru 10 variabel kinerja mengalami kenaikan yaitu : (1) membuat kliping, (2) membuat anotasi, (3) merawat bahan pustaka yang bersifat pencegahan (4) merawat bahan pustaka yang bersifat penanganan (5) membuat sari karangan indikatif (6) melakukan penelitian (7) menulis karya (8) membuat risensi/tinjauan buku (9) menyusun materi publisitas (10) menerjemahkan/menyadur buku-buku perpustakaan

Sedangkan yang mengalami penurunan hanya ada 3 variabel yaitu : (1) membuat abstraksi jurnal (2) melakukan bimbingan pada pemustaka (3) membuat data statistik. Dapat disimpulkan hanya terjadi penurunan kinerja pada variabel-variabel tertentu karena angket yang dibagikan menggunakan pertanyaan tertutup sehingga kinerja kepastakawanan yang lain tidak dapat terakomodasi dalam angket. Maka kekurangan dalam penelitian ini memberikan peluang bagi penelitian-penelitian berikutnya untuk mengembangkan variabel-variabel yang mampu mengukur efektivitas JFP. Demikian pula JFP di UAJY baru diberlakukan selama 3 tahun belum dapat mengungkapkan kinerja pustakawan UAJY secara lebih luas karena kinerja yang dilakukan masih sangat terbatas.

- 3) Penelitian ini juga dimaksudkan untuk mengetahui persepsi pustakawan setelah keluarnya JFP yaitu untuk menggambarkan apakah JFP dipersepsikan sebagai sangat menantang, menjadi tantangan, netral, ataukah menjadi beban. Berdasarkan data yang diperoleh bisa diketahui bahwa responden yang memilih sebagai tantangan sebanyak 10 orang, sangat menantang 4 orang, netral 1 orang dan menjawab menjadi beban sebanyak 4 orang. Dari jawaban yang

mereka berikan dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagian besar menjawab menantang sebanyak 52,6 % sehingga dapat dilihat bahwa mereka mempunyai tingkat motivasi tinggi untuk melakukan kinerja kepastakawanan sehingga apabila kondisi ini dapat dikelola dengan baik akan menghasilkan pustakawan-pustakawan yang mempunyai produktivitas tinggi.

Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini bahwa motivasi kinerja pustakawan setelah diberlakukannya JFP menunjukkan kenaikan namun tidak disertai oleh kinerja yang meningkat. Berdasarkan hasil ini penulis melakukan *elaborasi* untuk mengetahui kinerja apa saja yang menurun. Ternyata ada 10 variabel kinerja yang justru meningkat dan 3 variabel kinerja yang menurun. Hasil ini menggugurkan kesimpulan bahwa kinerja pustakawan menurun karena ternyata tidak semua variabel kinerja menurun. Hal ini disebabkan alat bantu dalam pengolahan SPSS menghitung angka-angka secara global dan tidak melakukan penghitungan secara item per item.

b. Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka saran yang diberikan adalah:

- 1) JFP terbukti mampu meningkatkan motivasi kinerja pustakawan sehingga ini seharusnya menjadi perhatian manajemen untuk terus menjalankan fungsi pembinaan berkelanjutan agar tidak hanya berhenti pada motivasi kinerja tetapi sampai pada produktivitas kinerja yang lebih meningkat.
- 2) Lebih memaksimalkan fungsi koordinator kelompok pustakawan setiap jenjang untuk membantu tugas-tugas pejabat struktural dalam memberikan motivasi kinerja lebih baik. Perhatian ini dapat dilakukan dalam bentuk pertemuan-pertemuan rutin setiap bulan untuk memantau perkembangan angka kredit yang telah diperoleh dan

menciptakan komunikasi antar kelompok dengan pejabat struktural dengan lebih intensif. Kegiatan tersebut adalah mengadakan pertemuan Kabag dengan kelompok pustakawan untuk saling curah pendapat dan *sharing* pengalaman yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pustakawan lebih produktif.

- 3) Bagi pustakawan UAJY, yang memiliki motivasi yang tinggi hal ini dapat menjadi kekuatan untuk lebih menghasilkan produktivitas dengan melakukan kinerja yang lebih baik sesuai dengan butir-butir pekerjaan kepastakawanan. Saling memperhatikan dan saling bantu serta saling peduli merupakan strategi untuk membentuk lingkungan kerja yang kondusif. Maka bagi pustakawan yang nampaknya kesulitan dalam mengerjakan butir-butir kegiatan kepastakawanan harus tetap didorong dan diberikan semangat untuk terus maju, khususnya dalam pembuatan karya tulis yang menjadi persyaratan untuk kenaikan pangkat/jabatan yang diwajibkan untuk mempunyai nilai dari unsur menyusun karya tulis.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Black, James & Dean J. Champion, *Metode dan Masalah Penelitian* Basri, Basri dalam Lijan Poltak Sinambela., *Kinerja Pegawai, Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012
- International Encyclopedia of Information and Library Science Second edition* Edited by John Feather and Paul Sturges, London and New York : Routledge, 2003 dalam Khusnul Khotimah, *Multi Dimensi Peran Pustakawan di Perpustakaan Pada Era Teknologi Informasi*.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi kedua, Jakarta : Balai Pustaka, 1991.
- Lasa HS, *Menulis itu gampang ngomong*, Yogyakarta, Pinus Book Publisher, 2006.
- M. Reitz, Joan, *Online Dictionary of Library and Information Science*, 2002 dalam

Khusnul Khotimah, *Multi Dimensi Pustakawan di Perpustakaan Pada Era Teknologi Informasi*

Manullang, M dan Marihot Manullang, Manajemen Personalia, cetakan ke -4, Yogyakarta : Gadjah Mada University, 2008.

Nawawi, Hadari dan H.M. Martini Hadari, *Instrumen Penelitian Bidang Sosial* Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1995.

Peraturan Kepala Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2008 tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya, Jakarta : Perpustakaan Nasional : 2009.

Prawirosentono dalam Lijan Poltak Sinambela., *Kinerja Pegawai, Teori Pengukuran dan Implikasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.

Sungadi, *Hubungan Kepemimpinan Profetik Kepala Divisi Perpustakaan dan Motivasi Dengan Produktivitas Kerja Pustakawan Universitas Islam Indonesia Yogyakarta*, Tesis Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta : UIN Sunan Kalijaga, 2011.

Sunyoto, Danang *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*, Yogyakarta, CAPS (Center for Academic Publishing Service, 2012.

Undang-undang Perpustakaan No 43 tahun 2007, Bab I Pasal I ayat 8 Yogyakarta : Graha Ilmu, 2007.

