

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PUSTAKAWAN DI PERPUSTAKAAN DAERAH PROVINSI JAWA TENGAH

Oleh : Haminati Sharikha Dinahaji*

Pembimbing : Drs. Aan Permana, M.M

Program Studi Ilmu Perpustakaan, Universitas Diponegoro (UNDIP) Semarang

*e-mail : haminatisharikha@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertolak dari permasalahan di lapangan yaitu pemberian insentif pada pustakawan yang bertujuan mendorong kinerja pustakawan, namun fakta yang ada insentif menjadi sesuatu yang berwujud namun dirasakan semu oleh pustakawan karena dianggap hanya sebagai hak mutlak, bukan sebagai kompensasi atas pekerjaan. Hal ini menjadi kontradiktif antara tujuan awal dengan yang terjadi di lapangan. Tujuan penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pustakawan di perpustakaan.

Subjek dalam penelitian ini adalah insentif yang meliputi insentif material dan nonmaterial, sekaligus berperan sebagai variabel bebas, sedangkan objeknya adalah pustakawan di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah, sebagai variabel terikat.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif deskriptif yang menggunakan seluruh populasi sebagai sampel. Responden merupakan seluruh pustakawan yang memiliki jabatan fungsional yaitu sebanyak 25 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner disertai observasi berupa wawancara sekilas dengan responden.

Analisis data menggunakan uji korelasi dengan rumus *Spearman-Brown* dilanjutkan dengan regresi linear sederhana.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pustakawan tidak begitu signifikan, hanya sebesar 26,7%. Berdasarkan observasi, hal ini karena pemberian insentif dianggap sudah merupakan hak, serta ada faktor-faktor lain yang mungkin juga berpengaruh pada kinerja pustakawan. Namun pada beberapa responden menyatakan bahwa pemberian insentif merupakan salah satu motivasi terbesar selain faktor-faktor lainnya.

Kata kunci : insentif, motivasi kerja, kinerja

ABSTRACT

This study is departed from the problem in the field namely providing incentive to the librarians with aiming to encourage their performance. But the fact is that incentive is tangible but it has no sense to the librarians

since it is considered as the absolute right, not as compensation for their job. This becomes contradiction between the original purposes to what happens in the field. The objective of this research is to find out how much the effect of incentive on the performance of librarians in the library.

The subject of this study is the incentive that includes material and nonmaterial incentives which is acting as independent variable, while the object is the librarian at the Regional Library of Central Java Province as the dependent variable.

The type of study is descriptive quantitative research which uses the entire population as sample. Respondents are all librarians who have functional positions by 25 people. Data collection technique uses questionnaire with observation in the form of brief interview with respondents.

The data analysis uses correlation test with Spearman-Brown formula followed by a simple linear regression.

The result of data analysis indicates that the effect of providing incentives on the performance of librarians is not very significant, only 26.7%. Based on observation, it is because providing incentives is considered as a right and there are other factors which may also affect the performance of the librarian. However, several respondents state that the provision of incentives is one of the greatest motivations in addition to other factors.

Keywords: incentive, motivation, performance

PENDAHULUAN

Perpustakaan sebagai lembaga pelayanan jasa kepada masyarakat dengan menyanggah kelima fungsi tersebut semestinya memiliki perhatian untuk mengutamakan kinerjanya. Pustakawan adalah pemeran utama dalam sebuah perpustakaan, untuk mencapai target pemberian layanan prima kepada pengguna, maka pustakawan harus senantiasa meningkatkan kinerja dan memberikan layanan terbaik kepada pengguna, karena tingkat kinerja pustakawan berbanding lurus dengan pemenuhan kebutuhan pengguna. Penilaian kinerja idealnya dilakukan secara berkala dalam internal organisasi. Setiap perpustakaan berhak menentukan indikator kinerjanya sendiri, namun secara internasional sudah ditetapkan standar pengukur kinerja perpustakaan yaitu yang diterbitkan dalam ISO 11620. Dengan indikator ini diharapkan perpustakaan dapat memberikan yang terbaik dan menciptakan iklim kerja yang kompetitif.

Terdapat banyak faktor yang dapat mendukung peningkatan kinerja, antara lain motivasi. Motivasi ada bermacam-macam, diantaranya motivasi dari dalam diri, motivasi dari lingkungan kerja, dan motivasi dari atasan.

Menurut Taylor dalam Hasibuan (2000 : 104), konsep dasar teori motivasi, adalah seorang

akan bersedia bekerja dengan baik, bila orang berkeyakinan akan memperoleh imbalan yang ada kaitannya langsung dengan kerjanya.

Insentif merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan motivasi. Untuk mendongkrak motivasi demi meningkatkan kinerja ini, banyak lembaga atau institusi yang memberikan kompensasi berupa insentif sebagai imbalan atas kinerja yang memenuhi target. Tujuan pemberian insentif adalah sebagai perangsang motivasi petugas perpustakaan demi peningkatan kinerja.

Banyak penelitian yang menyimpulkan bahwa tingkat kesejahteraan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun demikian tidak sedikit pula perusahaan yang menilai bahwa pemberian insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaannya. Hal ini terjadi di lembaga – lembaga milik pemerintah. Ada kemungkinan hal ini juga terjadi di perpustakaan yang notabene tingkat kompetensi kerja tidak setinggi di perusahaan – perusahaan milik swasta. Tidak dapat kita pungkiri bahwa masih ada keluhan dari masyarakat tentang rendahnya kualitas layanan di perpustakaan. Pemberian insentif yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja pustakawan ini diharapkan tepat sasaran, maka sejatinya diperlukan evaluasi internal sebuah organisasi

dalam penerapan kebijakan ini secara berkesinambungan.

Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah memiliki 25 orang pustakawan, serta pemberian insentif kepada pustakawan sudah lama diberlakukan, maka peneliti memilih mengadakan penelitian di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah.

Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pemberian insentif terhadap peningkatan kinerja pustakawan, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah”.

INSENTIF

Kebanyakan individu bekerja dengan tujuan untuk mencari nafkah, maka selain bekerja adalah sarana aktualisasi dirinya, di sisi lain dia juga menginginkan imbalan yang sesuai dengan keahlian dan pekerjaannya. Kompensasi selain sebagai alat pemenuhan kebutuhan materiil, dewasa ini juga dikaitkan dengan gengsi atau melambungkan prestise seseorang.

Menurut Marwansyah, insentif adalah uang dan atau barang yang diberikan kepada karyawan, diluar gaji/upah pokok, berdasarkan kinerja individu atau organisasi. (Marwansyah, 2010 : 9)

Menurut Mangkunegara, 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. (Mangkunegara, 2009 : 89)

Pada dasarnya insentif ini adalah penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang melaksanakan pekerjaan sesuai atau melebihi target yang telah ditetapkan.

Hasibuan mengelompokkan insentif berdasarkan jenisnya menjadi 3 jenis, yaitu

1) Materiil Insentif : alat motivasi yang diberikan itu berupa uang dan atau barang yang mempunyai nilai pasar; jadi memberikan kebutuhan ekonomis. Misalnya kendaraan, rumah dan lain-lainnya.

2) Nonmateriil Insentif : alat motivasi yang diberikan itu berupa barang/benda yang tidak ternilai; jadi hanya memberikan kepuasan/kebanggaan rohani saja. Misalnya medali, piagam, bintang jasa, dan lain-lainnya.

3) Kombinasi Materiil dan Non Materiil : alat motivasi yang diberikan itu berupa materiil (uang dan barang) dan nonmateriil (medali dan piagam); jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan/kebanggaan rohani. (Hasibuan, 2007 : 99)

Dessler menyatakan bahwa insentif berupa uang merupakan alat utama untuk memotivasi pegawai. (Dessler, 1984 : 412)

Pelaksanaan sistem upah insentif dimaksudkan perusahaan terutama untuk meningkatkan produktivitas karyawan, dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan. Dengan demikian upah insentif sebenarnya merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang. (Ranupandojo dan Suad Husnan, 1996 : 161)

KINERJA PUSTAKAWAN

Kinerja adalah capaian prestasi kerja individu maupun kelompok dalam suatu pekerjaan dengan tujuan yang telah ditentukan bersama sebelumnya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. (Prawirosentono, 1999 : 2) .

Hampir sama dengan pengertian kinerja yang lain, menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2009 : 67)

Kinerja suatu perpustakaan dapat diukur dengan jelas apabila perpustakaan tersebut memiliki tujuan yang jelas pula.

Penilaian kinerja pustakawan mutlak diperlukan agar perpustakaan mengetahui sejauh mana capaian tujuan, membandingkan dengan standart kinerja, serta dapat menentukan langkah – langkah apa yang selanjutnya akan ditempuh untuk perbaikan lebih lanjut. Penilaian kinerja diharapkan dapat berdampak positif pada kinerja perpustakaan.

Dalam penilaian kinerja dikenal standar kinerja (*performace standard*). Standar ini sebagai tolok ukur penilaian itu sendiri untuk mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilan kinerja. Standar kinerja juga berfungsi sebagai sarana motivasi pustakawan untuk mencapainya. Kinerja perpustakaan memiliki standar berdasarkan ISO 11620. Menurut ISO 11620 tahun 1998, aspek-aspek penilaian kinerja pustakawan yaitu :

1. Kepuasan pemakai
2. Pemanfaatan anggaran
3. Penyediaan dokumen (ketersediaan / penggunaan)
4. Penemuan kembali dokumen (kecepatan temu balik)
5. Peminjaman dokumen
6. Pengiriman dokumen dari luar (silang layan perpustakaan)
7. Layanan referensi (rerata pertanyaan yang terjawab dengan benar)
8. Penelusuran informasi (berhasil atau tidaknya penelusuran lewat katalog)
9. Pendidikan Pemakai
10. Fasilitas (ketersediaan / penggunaan)
11. Pengadaan dokumen
12. Pengolahan dokumen
13. Pengatalogan
14. Promosi Layanan
15. Penggunaan SDM

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah deskriptif korelasi. Penelitian deskriptif korelasi artinya seluruh data yang diperoleh dari penelitian ini akan digunakan untuk melihat hubungan antar dua variabel yang diteliti. (Nawawi, 1994 : 108).

Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang. (Sugiyono, 2000 : 62)

Dalam penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 25 orang pustakawan di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

- Pemberian insentif berupa insentif material di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah sudah lama diberlakukan, namun demikian insentif nonmaterial belum banyak diperhatikan dan digunakan, hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang menyatakan bahwa insentif jenis ini berupa penghargaan, rotasi, penempatan sesuai keahlian dan pendidikan tidak sesering insentif material.
- Kekuatan pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah sebesar 26,7%, hal ini dapat dilihat di tabel regresi linear sederhana.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan terhadap 25 responden dalam meneliti pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah :

1. Pemberian insentif berupa insentif material di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah sudah lama diberlakukan, namun demikian insentif nonmaterial belum banyak diperhatikan dan digunakan, hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang menyatakan bahwa insentif jenis ini berupa penghargaan, rotasi, penempatan sesuai keahlian dan pendidikan tidak sesering insentif material.
2. Pelaksanaan pemberian insentif sudah berjalan baik, hal ini dapat terbukti dari jawaban sebagian

responden yang menyatakan bahwa insentif memiliki peran dalam memotivasi pustakawan untuk memberi pelayanan prima terhadap pengguna.

3. Kekuatan pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah sebesar 26,7%, hal ini dapat dilihat di tabel regresi linear sederhana.

Saran

Hasil penelitian mengenai “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah” menyatakan bahwa ada pengaruh antara insentif dengan kinerja pustakawan. Berdasarkan pada hasil tersebut maka penulis memberi saran yang sekiranya dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam rangka perbaikan kinerja pustakawan di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah dan bagi penelitian berikutnya. Adapun saran tersebut sebagai berikut :

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Kepegawaian Negara. 2006. *Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya*. Jakarta : Badan Kepegawaian Negara.
- Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja : Falsafah, Teori, dan Penerapannya*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Dessler, Garry. 1984. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Erlangga.
- Flippo, Edwin .B. 1984. *Manajemen Personalialia Edisi ke 6 jilid 2*. Jakarta : Erlangga
- Handoko, T Hani. 1995. *Manajemen*. Yogyakarta:BPFE.
- . 2002. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- . 2007. *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- . 2007. *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

1. Peningkatan insentif baik material insentif berupa honorarium tambahan, uang lembur, dan lain sebagainya, maupun nonmaterial insentif berupa pujian, penempatan posisi sesuai kapabilitas pustakawan yang bersangkutan, atau memberikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan memberikan pengalaman. Hal ini berkaitan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa pengaruh insentif terhadap kinerja hanya sebesar 26,7%. Dengan peningkatan insentif diharapkan kinerja pustakawan di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah akan semakin baik.

2. Berdasarkan penelitian ini yang menyatakan bahwa pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja hanya sebesar 26,7%, maka dapat dijadikan bahan penelitian berikutnya tentang variabel-variabel lain yang kemungkinan mempengaruhi kinerja selain insentif.

- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Moekijat, 1989. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung : Mandar Maju.
- Nasution, Mulia. 1994. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Djembatan.
- Natajumena, Rakhmat dan Sukarman. 2000. *Pedoman Umum Penyelenggaraan Perpustakaan Nasional Propinsi*. Jakarta : Perpustakaan Nasional RI.
- Nawawi, Hadari. 1994. *Penelitian Terapan*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Perpustakaan Nasional Republik Indonesia. 2007. *Undang-undang Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan*. Jakarta : Perpustakaan Nasional Republik Indonesia
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Manajemen Sumberdaya Manusia : Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE.
- Ranupandojo, Heidjarachman dan Suad Husnan. 1996. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE.
- Siagian, P. Sondang. 1984. *Pengembangan Sumber Daya Insani*. Jakarta : Gunung Agung.
- . 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Akasara
- Sirait, Justine T. 2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta : Grasindo.
- Soeatminah. 1992. *Perpustakaan, Kepustakawanan, dan Pustakawan*. Yogyakarta: Kanisius.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sudarno. 2009. *Data Analysis Part II*. Semarang : Undip
- Sudjana. 2005. *Metoda Statistika*. Bandung : Tarsito.
- Sugiyono. 2000. *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta.
- . 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sulistyo-Basuki. 1993. *Pengantar Ilmu Perpustakaan*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Sutarno, N.S. 2006. *Perpustakaan dan Masyarakat*. Jakarta : Sagung Seto.
- Terry, George R. Dan Leslie W. Rue. 2005. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Usmara. 2008. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Amara Books.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- <http://elib.pdii.lipi.go.id/katalog/index.php/searchkatalog/.../7528.pdf>

