



Motivasi Kerja Pustakawan di UPT. Perpustakaan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh

T. Mulkan Safri¹, Cut Raihan Miski²

¹Program Studi Ilmu Perpustakaan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh

²Program Studi Ilmu Perpustakaan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh

t.mulkansafri@ar-raniry.ac.id cutraihanmiski78@gmail.com

Abstract

Motivation is formed from human needs, how behavior can be initiated and directed. Work motivation is important for librarians in working in the library. In this study the author aims to determine how work motivation and the factors that encourage work motivation of librarians at UPT. UIN Ar-Raniry Library Banda Aceh. The research method used is descriptive qualitative research. Data collection techniques used by interviews, observation and documentation. Researchers conducted interviews with 7 informants who were selected based on purposive sampling technique. The results of this study are librarians at UPT. UIN Ar-Raniry Banda Aceh Libraries have motivations that arise within themselves, both intrinsic motivation and extrinsic motivation, work motivation related to responsibilities as a librarian profession, working to meet the needs of life, working to get achievement, and work motivation that related to trying to give the best work. There are factors that influence the work motivation of librarians such as income in the form of rights or benefits, a comfortable and safe work environment, social needs and opportunities for growth. Things that can increase the motivation of librarians in working at the UIN Ar-Raniry Library, namely by fulfilling the responsibilities given, improving the quality and existing competencies. As well as the obstacles faced due to the lack of ability of librarians to do something new and difficult to deal with visitors with various characters.

Keywords: Librarian, Motivation, Motivation of a Librarian

Abstrak

Motivasi lahir dari kebutuhan manusia, bagaimana perilaku dapat dimulai dan diarahkan. Motivasi kerja menjadi penting bagi pustakawan dalam bekerja di perpustakaan. Dalam penelitian ini penulis bertujuan untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja dan faktor-faktor yang mendorong motivasi kerja pustakawan di UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Peneliti melakukan wawancara kepada 7 orang informan yang dipilih berdasarkan teknik purposive sampling. Hasil penelitian ini yaitu pustakawan di UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh memiliki motivasi yang timbul dalam diri mereka sendiri, baik motivasi yang bersifat intrinsik dan motivasi ekstrinsik, motivasi kerja berkaitan dengan tanggung jawab sebagai profesi pustakawan, bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup, bekerja untuk mendapatkan prestasi, dan motivasi kerja yang berkaitan dengan berusaha memberikan hasil kerja terbaik. Adanya faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pustakawan seperti pendapatan berupa hak atau tunjangan, lingkungan kerja yang nyaman dan aman, kebutuhan bersosial serta kesempatan untuk berkembang. Hal-hal yang dapat meningkatkan motivasi pustakawan dalam bekerja di Perpustakaan UIN Ar-Raniry yaitu dengan memenuhi tanggung jawab yang diberikan, meningkatkan kualitas dan kompetensi yang ada. Serta adanya kendala yang dihadapi karena kurang mampunya pustakawan untuk melakukan sesuatu yang baru dan sulit menghadapi pengunjung dengan bermacam-macam karakter.

Kata kunci: Pustakawan, Motivasi, Motivasi Pustakawan

1. Pendahuluan

Perpustakaan merupakan suatu lembaga pusat informasi yang melayani kepentingan umum dan terus berkembang, baik dari segi sumber daya manusia, sumber daya koleksi, fasilitas, serta sarana dan prasarananya. Perpustakaan merupakan lembaga vital dalam mengembangkan dunia pendidikan, salah satunya yaitu perpustakaan perguruan tinggi. Perpustakaan perguruan tinggi memiliki beberapa fungsi yang sesuai dengan standar nasional, yaitu diantaranya sebagai pengelola, pelayanan dan juga pendayagunaan sumber-sumber informasi.

Peran vital yang dimiliki perpustakaan dalam pengembangan dunia pendidikan di perguruan tinggi bisa dilihat dari keberlangsungan dalam upaya melakukan pemenuhan informasi bagi kelompok masyarakat civitas akademika di perguruan tinggi tersebut. Segala bentuk kegiatan dalam meningkatkan mutu akademik menjadi proses dasar dalam kegiatan operasional perpustakaan dalam memanfaatkan bahan pustaka hingga fasilitas di perpustakaan.

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat vital dalam mewujudkan tujuan dari sebuah lembaga ataupun organisasi tertentu (Nurwaniaton, 2019). Pustakawan dalam hal ini merupakan sumber daya ahli yang melakukan kegiatan operasional perpustakaan dalam menjalankan kegiatan proses transfer informasi kepada pengguna perpustakaan. Hal ini dapat diibaratkan bahwa, suatu perpustakaan tanpa adanya pustakawan hanya akan menjadi gudang penyimpanan bahan pustaka.

Pustakawan merupakan tenaga kependidikan yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan formal serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan kegiatan pengelolaan dan pelayanan di perpustakaan (UU. No 43 tahun 2007). Pustakawan merupakan suatu sumber daya manusia yang merupakan penggerak roda dalam melakukan proses transfer informasi yang terjadi di perpustakaan.

Dalam menggerakkan suatu organisasi, sumber daya manusia menjadi salah satu faktor utama dalam menjalankannya dan yang mendorong seseorang adalah keinginan dan kebutuhan akan sesuatu. Setiap manusia mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda di dalam hidupnya. Begitu pula dengan seorang pustakawan yang bekerja dalam ruang lingkup perpustakaan yang bertugas melayani pemustaka setiap hari.

Pada umumnya, pustakawan mempunyai latar belakang yang berbeda baik dari segi pengalaman, harapan, keinginan dan juga ambisi. Sebagai salah satu sumber

daya yang dimiliki oleh perpustakaan, seorang pustakawan juga dituntut dapat meningkatkan kualitas kinerja dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga hal ini berdampak pada keinginan dan kebutuhan manusia dalam peningkatan kualitas kerja.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan ataupun keinginan bagi seseorang dalam melakukan kegiatan pekerjaannya (Bilgah, 2018). Keinginan dan kebutuhan inilah yang memotivasi pustakawan untuk mengerjakan sesuatu yang ingin dicapai. Bahwa pentingnya motivasi dalam melakukan kegiatan pekerjaan bagi pustakawan, maka perlu memahami motivasi secara mendalam. Lebih lanjut, Manullang menjelaskan bahwa, motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Dengan kata lain, motivasi kerja merupakan suatu pendorong dan pemberi semangat dalam melakukan pekerjaan (Manullang, 2008). Motivasi kerja juga sangat diperlukan dalam diri seorang pustakawan sebagai suatu pemicu keinginan seseorang dalam mencapai tujuan dari instansinya

Pada dasarnya, motivasi ini dapat terbentuk dari sikap seseorang dalam menghadapi situasi tertentu. Seseorang terlebih dahulu harus mengetahui apa yang diinginkan dan dibutuhkan oleh dirinya sendiri, sehingga pada nantinya ia akan dapat mengatur rencana untuk mencapai suatu keinginan tersebut. Motivasi merupakan keinginan yang terdapat dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna pencapaian suatu tujuan. Motivasi pustakawan bisa terjadi karena adanya faktor dalam diri (*intrinsik*) maupun dari luar (*ekstrinsik*), seperti mampu bertanggung jawab atas pekerjaan, mempunyai prestasi yang baik dan mampu meningkatkan kinerja (Anton, 2020). Alasan seseorang harus mempunyai motivasi kerja yaitu agar memiliki dorongan dan rasa semangat yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan dan mencapai keinginan yang ingin diperoleh. Maka pentingnya motivasi ini karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku seseorang untuk mencapai hasil yang optimal (J. Winardi, 2008).

Maka motivasi kerja menjadi menarik untuk dikaji dan fungsi manajemen yang menekankan bagaimana caranya meningkatkan dan menumbuhkan semangat gairah kerja seorang pustakawan agar mampu bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perpustakaan yang optimal. Sebagaimana manusia pada umumnya, motivasi kerja pustakawan juga tidak selamanya akan berada dalam kondisi baik, maka dari itu perlu adanya suatu upaya untuk meningkatkan motivasi kerja disaat motivasi kerja pustakawan menurun. Dari definisi para ahli disebutkan bahwa motivasi kerja ialah suatu dorongan atau harapan yang

dilakukan seseorang yang mengarah kepada perilaku yang berhubungan dengan diri sendiri juga melibatkan aspek pekerjaan atau lainnya.

Berdasarkan observasi yang dilakukan, melihat dan mengamati tugas keseharian pustakawan yang berbeda-beda dalam bekerja di perpustakaan, baik dalam hal melayani pemustaka maupun rasa semangat dalam bekerja. Pada kenyataannya tidak semua pustakawan terlihat dengan kondisi yang sama. Terdapat pustakawan yang kurang maksimal dalam bekerja dan pustakawan terlihat santai serta lama dalam melayani pemustaka. Artinya, pustakawan terkesan kurang termotivasi dan kurang semangat untuk melaksanakan tugasnya dalam bekerja sehingga menyebabkan adanya ketidaksesuaian antara teori dan fakta yang terjadi dilapangan. Sebagaimana kita ketahui, pustakawan mengambil peran yang sangat penting di perpustakaan. Bahkan pustakawan juga harus mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan. Maka, dengan adanya motivasi kerja ini diharapkan mampu membuat pustakawan secara kompeten dan bertanggung jawab atas segala tugasnya.

Landasan Teori

A theory of human motivation merupakan teori motivasi dari Abraham Maslow. Abraham Maslow meyakini bahwa setiap diri manusia itu terdiri atas lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)
Pada titik awal atau tingkatan terendah hierarki teori motivasi terdapat kebutuhan fisiologis. Biasanya motivasi ini hanya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan fisiologis. Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan paling dasar atau tingkat terendah, seperti; kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik. Kebutuhan tersebut perlu dipenuhi untuk tetap bertahan hidup. Seorang pustakawan sangat memerlukan kebutuhan ini agar dapat bertahan hidup semestinya dan dapat meningkatkan pula motivasinya dalam bekerja. Contoh yang dapat diterapkan adanya liburan, ruang istirahat, cuti, maupun adanya jaminan sosial.
2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)
Ketika kebutuhan pertama sudah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat selanjutnya yaitu kebutuhan rasa aman. Motivasi ini bertujuan untuk mendapatkan rasa aman di masa-masa selanjutnya dengan bergantung pada dana pensiun. Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual. Terapan yang dibutuhkan oleh

seorang pustakawan yaitu adanya kondisi kerja yang aman dan nyaman, keselamatan dalam bekerja.

3. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)
Tingkatan kebutuhan selanjutnya yaitu kebutuhan sosial. Motivasi ini bertujuan untuk mendapat penerimaan, status dan relasi. Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai. Contoh yang dapat diterapkan adalah membuat kelompok-kelompok kerja formal dan informal ataupun adanya kegiatan-kegiatan dan acara yang diadakan diperpustakaan.
4. Kebutuhan Penghargaan atau Pengakuan (*Esteem Need*)
Motivasi ini bertujuan untuk mendapatkan penghargaan baik secara internal maupun eksternal. Kebutuhan harga diri dapat terungkap dalam keinginan untuk dihormati, dipuji, dan dihargai, atau diakui segala bentuk usahanya oleh orang lain. Penghargaan dan pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang dapat menjadi motivasi yang kuat. Adapun hubungan dengan kebutuhan ini, pustakawan perlu diberi penghargaan (*reward*), bukan hanya didasarkan pada lama kerja, tetapi juga pada prestasi kerja yang diperoleh pustakawan.
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Need*)
Motivasi ini bertujuan untuk mengekspresikan diri dan menggali potensi. Kebutuhan aktualisasi diri yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat. Kebutuhan ini melalui pengembangan kemampuan dan keahlian yang dimiliki untuk memperoleh prestasi dalam bekerja. Ketika kebutuhan seorang pustakawan tidak dapat terpenuhi maka pustakawan tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika pustakawan dapat memenuhi kelima tingkatan kebutuhannya dan bersamaan dengan imbalan yang diperolehnya, maka pustakawan tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira manifestasi dari rasa puasnya dan akan memotivasi orang untuk bekerja lebih giat. Pengembangan kemampuan seseorang dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karir yang terbuka dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen teratas dapat menjadi motivasi yang cukup kuat. Terapan yang dapat dilaksanakan seperti melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kreatif serta adanya pengembangan keterampilan,

seperti mengikuti seminar, pelatihan dan lainnya (Maslow, 1984).

Jadi menurut teori Maslow jika ingin memotivasi seseorang, maka perlu memahami sedang berada pada anak tangga manakah orang itu dan memfokuskan pada pemenuhan kebutuhan-kebutuhan diatas tingkat tersebut. Berarti seumpama seperti menaiki anak tangga, misalnya tidak akan bisa menaiki anak tangga kedua tanpa menaiki anak tangga pertama. Disini peneliti menggunakan teori Hirarki Kebutuhan Maslow yang dijadikan sebagai indikator dalam penelitian ini. Kesimpulan yang diambil dari teori ini adalah agar termotivasinya seorang pustakawan dalam bekerja lebih giat, maka sesuaikan dengan kebutuhan dari masing-masing pustakawan tersebut untuk mencapainya.

2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif deskriptif, yaitu suatu metode dalam menghasilkan data-data deskriptif berupa narasi tertulis ataupun secara tulisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Proses penelitian ini melibatkan upaya penting, seperti mengajukan beberapa pernyataan dan prosedur dalam mengumpulkan data yang spesifik dari para informan, menganalisis data secara induktif mulai dari khusus ke umum dan menafsirkan makna.

Penelitian ini secara konseptual membahas tentang bagaimana motivasi kerja pustakawan yang melakukan pekerjaan di UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Teknik pengambilan sampel yang dipakai pada penelitian ini merupakan *purposive sampling*. Adapun yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah orang yang bekerja di perpustakaan yang terdiri dari 1 orang kepala perpustakaan dan juga 7 orang pustakawan dengan kompetensi dari keilmuan perpustakaan.

A. HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi Kerja Pustakawan Perpustakaan UIN Ar-Raniry

Perpustakaan UIN Ar-Raniry adalah sebuah perpustakaan perguruan tinggi yang bertujuan dalam menyediakan informasi bagi pemustaka untuk keperluan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Motivasi kerja pustakawan adalah hasrat atau keinginan seseorang meningkatkan upaya untuk mencapai target atau hasil. Berdasarkan hasil wawancara dengan 7 informan termasuk dengan kepala perpustakaan, pustakawan termotivasi bekerja di Perpustakaan UIN Ar-Raniry karena keahliannya di

bidang Ilmu Perpustakaan yang sudah dimiliki, tugas serta tanggung jawab yang diamanahkan, keinginan



untuk bekerja di perpustakaan dan mencari pengalaman baru dalam bekerja di perpustakaan.¹ Namun, ada juga pustakawan yang sebenarnya tidak termotivasi bekerja di perpustakaan ini, alasannya karena sudah tupoksi (tugas pokok dan fungsi) dan jalannya si pustakawan untuk bekerja di Perpustakaan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pustakawan di perpustakaan UIN Ar-Raniry adalah motivasi yang bersifat *instrinsik* dan motivasi *ekstrinsik*. Motivasi *instrinsik* ini merupakan motivasi yang dimiliki pustakawan yang berasal dari diri sendiri, misalnya karena ingin mencari nafkah untuk keluarga, sebagai pengembangan ilmu dibidang perpustakaan serta sebagai tanggung jawab atau kepercayaan yang sudah diberikan. Sedangkan motivasi *ekstrinsik* yang ditemui pada pustakawan di Perpustakaan UIN Ar-Raniry seperti adanya tunjangan atau kompensasi yang diperoleh, kondisi lingkungan pekerjaan yang aman dan nyaman, serta status jaminan dalam bekerja. Dengan demikian, seiring berjalannya waktu jika hal tersebut dapat dipertahankan dengan meningkatkan serta menerapkan motivasi kerja yang tinggi, maka akan berdampak bagus bagi kinerja pustakawan di Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh, hal ini demi kemajuan perpustakaan di masa mendatang. Sebaliknya, jika motivasi kerjanya rendah akan terlihat dari kurang maksimalnya pustakawan dalam bekerja.

Hal-hal yang Meningkatkan Motivasi Kerja Pustakawan

Dalam melaksanakan pekerjaan yang optimal, pustakawan harus mempunyai motivasi sebagai dorongan dalam bekerja. Pustakawan sebagai penyedia informasi yang bekerja di perpustakaan mempunyai upaya tersendiri dalam bekerja dengan penuh semangat dan termotivasi. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan informan, adapun hal-hal yang dapat meningkatkan motivasi kerja pustakawan di

¹ Hasil wawancara dengan Kepala Perpustakaan dan Pustakawan UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh, pada tanggal 17-18 Juni 2021.

Perpustakaan UIN Ar-raniry seperti; pustakawan yang menomersatukan tanggung jawab dalam bekerja, selalu menegaskan pada diri sendiri bahwa pekerjaan yang dilakukan saat ini merupakan kebutuhan untuk mencari nafkah, beramal serta mengaplikasikan ilmu yang dimiliki, meningkatkan kualitas dan kompetensi diri, serta selalu bersemangat dalam bekerja dengan ikhlas (Hasil wawancara dengan Pustakawan bidang jurnal, 2021).

Dalam meningkatkan motivasi kerja tersebut, hal yang dilakukan oleh pustakawan Perpustakaan UIN Ar-Raniry untuk meningkatkan motivasi kerja yaitu, terlihat adanya kemauan untuk belajar dan meningkatkan kualitas serta kompetensi yang dimiliki seperti mempelajari komputer, belajar cara menggunakan *excel* dan lainnya, kemudian pustakawan juga mempunyai motivasi tersendiri ingin berjumpa dan melayani banyak orang, saling terbuka (*sharing*) dengan rekan kerjanya ketika terdapat kendala atau hal-hal yang baru dalam pekerjaan. Dengan adanya upaya yang dilakukan ini, maka pustakawan mampu meningkatkan kinerja yang lebih baik dan optimal dalam bekerja dengan motivasi yang dimiliki tersebut.

Faktor-faktor Motivasi Kerja Pustakawan di Perpustakaan UIN Ar-Raniry.

Adapun faktor-faktor yang memotivasi pustakawan bekerja di Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh ini berdasarkan dari teori Kebutuhan Maslow yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, kebutuhan keamanan, dan kebutuhan aktualisasi.

a. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Untuk memenuhi kebutuhan fisik, tentunya seluruh pustakawan membutuhkan hak dan upah bahkan tunjangan dalam bekerja. Hak ialah imbalan yang diterima pustakawan melalui atasan atas jasa pekerjaan yang dilakukannya. Tingkatan kerja pustakawan bisa dilihat dari tingginya hak yang diberikan, sebab menjadi sebuah kebutuhan bagi pustakawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Hak menjadi salah satu pendorong untuk meningkatkan kinerja pustakawan. Karena hak dapat memenuhi kebutuhan hidup seseorang. Selain hak dan upah yang mempengaruhi pustakawan termotivasi yaitu adanya tunjangan yang diberikan (Hasil wawancara dengan pustakawan bidang referensi, 2021).

Dengan adanya kebutuhan fisiologis ini, bahwa hak dan tunjangan menjadi salah satu aspek yang memotivasi pustakawan untuk bekerja dengan maksimal, ini menjadi alasan pustakawan untuk bekerja agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Namun, tidak dipungkiri jika kebutuhan fisiologis ini menjadi hal yang utama bagi pustakawan untuk bekerja di perpustakaan.

b. Kebutuhan Keamanan

Kebutuhan akan rasa aman merupakan dasar dari kebutuhan manusia. Dalam hal ini faktor keamanan kerja yang dimaksud adalah kondisi lingkungan dan fasilitas tempat bekerja yang nyaman serta memadai bagi pustakawan dan staff lainnya di Perpustakaan UIN Ar-Raniry. Hasil wawancara dengan salah satu informan mengatakan, bahwa keamanan dalam bekerja di perpustakaan dirasa cukup aman, akan tetapi ada beberapa hal yang menjadi ketidaknyamanan pustakawan dalam bekerja, seperti adanya kebisingan ketika bekerja yang mengganggu konsentrasi pustakawan untuk bekerja (hasil wawancara dengan pustakawan bidang referensi, 2021).

Bahwasanya keamanan kerja yang dimaksud ialah keamanan dalam hal aman dari kehilangan. Pustakawan memerlukan keamanan dan kenyamanan dalam bekerja di perpustakaan UIN Ar-Raniry. Karena ketika pustakawan merasa terganggu, apalagi sulit berkonsentrasi ketika bekerja, maka dengan ini motivasi kerja pustakawan juga akan menurun dan menjadi kurang maksimal dalam melakukan pekerjaan.

Selanjutnya adanya kondisi dan fasilitas dalam menunjang kinerja pustakawan. Hal ini perlu diperhatikan dalam menunjang motivasi kerja yang tinggi bagi pustakawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, kondisi kerja di Perpustakaan UIN Ar-Raniry sudah nyaman, fasilitas yang ada pun juga sudah cukup memenuhi kebutuhan dalam bekerja dan memotivasi pustakawan dalam bekerja (hasil wawancara dengan pustakawan bidang sirkulasi, 2021). Kondisi kerja di Perpustakaan UIN Ar-Raniry sudah cukup baik dan mampu memotivasi sebagian besar pustakawan yang bekerja di pustaka ini. Hal ini terlihat dari ruangan yang cukup besar dan bersih. Kemudian untuk fasilitas setiap pustakawan telah diberikan peralatan masing-masing di meja kerjanya seperti komputer, printer, dan lain-lain. Dengan adanya hal ini sangat mempengaruhi kinerja pustakawan bekerja demi mendukung kelancaran dan terpenuhinya kebutuhan rasa aman, maka hasilnya akan memberikan kontribusi yang nyata dalam mendorong motivasi kerja pustakawan di Perpustakaan UIN Ar-Raniry yang lebih baik.

c. Kebutuhan Sosial

Sebagai makhluk sosial, pustakawan harus menciptakan hubungan sosial yang baik. Kebutuhan sosial ini menjadi kebutuhan yang timbul karena adanya hubungan antara pimpinan dengan bawahan atau hubungan antar sesama rekan kerja dan lingkungan sosial tempat bekerja. Selain hubungan dengan sesama staff, hubungan dengan pimpinan sangat diperlukan untuk memotivasi pustakawan agar bekerja lebih giat dalam rangka mencapai tujuan bersama. Hubungan yang terjalin dengan pimpinan cukup baik, pimpinan kadang memberikan arahan dan masukan untuk senantiasa bekerja dengan giat (hasil wawancara dengan pustakawan bidang pengadaan koleksi, 2021). Akan tetapi motivasi kerja yang dimiliki bukanlah karena faktor kepemimpinan nya melainkan karena faktor yang ada dalam dirinya.

Dari hasil wawancara yang diperoleh disimpulkan bahwa hubungan sesama rekan kerja sudah baik dan harmonis. Hal ini terlihat dari cara pustakawan saling membantu dan saling bekerja sama dengan baik. Adapun hubungan dengan pimpinan juga seperti layaknya atasan dan bawahan, pustakawan mempunyai hubungan yang baik dan pustakawan bekerja dengan tanggung jawab yang sudah diberikan. Artinya, kebutuhan sosial ini menjadi kebutuhan yang diperlukan pustakawan untuk bekerja dalam sebuah instansi maupun organisasi dengan mempunyai hubungan yang baik antar sesama baik pimpinan, sesama pustakawan dan seluruh staff yang bekerja di Perpustakaan UIN Ar-Raniry. Dengan adanya hubungan yang baik antar sesama baik pimpinan perpustakaan dan staff pustakawan, maka akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja yang dilakukan dan mampu menambah motivasi dalam bekerja bagi pustakawan di Perpustakaan UIN Ar-Raniry.

d. Kebutuhan Penghargaan dan Pengakuan

Pemberian suatu penghargaan merupakan sebuah dorongan agar pustakawan mau bekerja dengan lebih baik dan membangkitkan motivasi sehingga dapat mendorong pustakawan bekerja menjadi lebih baik sesuai dengan tanggung jawab yang diterima. Begitu juga pengakuan dapat membangun semangat kerja kepada setiap pustakawan. Dalam hal ini yang berkaitan dengan penghargaan yaitu pemberian *reward* atas hasil kerja yang diperoleh baik secara ucapan maupun yang berwujud dan perhatian yang diberikan atasan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, Penghargaan yang diperoleh atau didapat pustakawan selama bekerja di Perpustakaan UIN Ar-Raniry berupa ucapan atas kerja keras dalam bekerja dari pimpinan, kemudian prestasi dan kompetensi yang diperoleh maupun prestasi lama bekerja (Satya Lencana) yang

diberikan (hasil wawancara dengan pustakawan bidang pengadaan, 2021).

Adanya penghargaan yang diberikan oleh Kepala Perpustakaan terhadap kinerja pustakawan selama bekerja di Perpustakaan UIN Ar-Raniry. Penghargaan yang diberikan oleh pimpinan berupa pujian, honor, bahkan apresiasi lainnya. Sudah sewajarnya setiap karyawan termasuk pustakawan yang berprestasi menerima perhatian dari pimpinannya di perpustakaan, yang diharapkan dapat memotivasi pustakawan untuk lebih giat dalam bekerja, bahkan diharapkan seluruh pustakawan dapat mencapai *reward* tersebut.

Maka dari itu, penulis juga berharap adanya kesempatan dan kemauan pustakawan UIN Ar-Raniry untuk dapat meningkatkan prestasi dan mampu bersaing dengan kemampuan yang telah dimiliki.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri sebagai kebutuhan dan pencapaian tertinggi seorang manusia. Salah satu cara pustakawan agar dapat diakui dan diketahui oleh banyak orang adalah dengan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri secara maksimal dengan kebutuhan aktualisasi. Hasil wawancara dengan salah satu informan, bahwa pustakawan di Perpustakaan UIN Ar-Raniry senantiasa mengikuti kegiatan seminar, diskusi maupun pelatihan/diklat, baik yang diadakan rutin di Perpustakaan atau diluar, ini salah satu cara untuk meningkatkan kompetensi yang ada dan terlihat banyak diantara pustakawan yang pro aktif dalam mengikuti kegiatan ini (hasil wawancara dengan pustakawan pustakawan bidang pengolahan, 2021).

Pustakawan yang bekerja di perpustakaan membutuhkan kebutuhan aktualisasi diri yang harus dibekali dengan berbagai macam pengembangan SDM juga. Bahkan dalam hal pengembangan diri pihak Perpustakaan dan pimpinan UIN Ar-Raniry juga penuh dukungan untuk meningkatkan kompetensi pustakawannya, dengan membuat program pelatihan, diskusi dan lainnya serta mendatangkan pemateri yang berkompeten dibidang ahlinya, bahkan pustakawan-pustakawan di semua fakultas juga diikut sertakan dalam kegiatan ini (hasil wawancara dengan pustakawan pustakawan bidang pengolahan, 2021).

Maka dengan adanya kebutuhan aktualisasi yang dilakukan di Perpustakaan UIN Ar-Raniry mampu memberikan motivasi kerja yang lebih berkualitas bagi pustakawan dan mampu meningkatkan pengalaman dan ilmu yang dimiliki.

Kendala Motivasi Kerja Pustakawan di Perpustakaan UIN Ar-Raniry

Secara umum pustakawan bekerja diperpustakaan sudah dengan tugas dan kewajibannya masing-masing.

Namun tidak menutup kemungkinan bahwa pustakawan mempunyai kendala yang dihadapinya. Hasil wawancara dengan salah satu informan mengatakan bahwa permasalahan yang dirasa sulit yaitu ketika menghadapi kejadian atau melakukan sesuatu yang diluar batas kemampuannya (hasil wawancara dengan pustakawan pustakawan bidang pengolahan, 2021). Informan lain juga mengatakan kendala yang terjadi seperti menghadapi pemustaka yang bermacam-macam karakter serta permasalahan yang terjadi sesama pustakawan namun dihadapi secara professional dalam bekerja (hasil wawancara dengan pustakawan pustakawan bidang sirkulasi, 2021).

Pustakawan di Perpustakaan UIN Ar-Raniry harus dengan rendah hati dalam menyingkapi permasalahan yang ada dalam situasi bekerja. Pustakawan dapat melakukan hal lainnya yang dapat membantu dalam menghadapi sebuah kendala misalnya dengan meminta bantuan sesama pustakawan atau senior atau mencari solusi yang lebih kreatif. Selain itu pustakawan harus mau belajar dan mencari ilmu yang lebih sebagai panduan dalam melaksanakan pekerjaan di perpustakaan. Dengan demikian, pustakawan dapat bekerja lebih baik dan mampu menambah motivasi dalam bekerja.

B. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas dapat disimpulkan sebagai berikut; (1) Motivasi kerja pustakawan di Perpustakaan UIN Ar-Raniry yang beragam yaitu motivasi *intrinsik* maupun motivasi *ekstrinsik*. Hal ini dilihat dari adanya keinginan dalam diri pustakawan untuk melaksanakan tanggung jawab sebagai pustakawan, bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup, bekerja untuk mendapatkan prestasi, bekerja sesuai tupoksi yang diterima, dan motivasi kerja yang baik akan memberikan hasil kerja terbaik; (2) Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pustakawan di Perpustakaan UIN Ar-Raniry seperti adanya pendapatan berupa hak dan tunjangan, kebutuhan bersosial, kesempatan untuk berkembang, dan lingkungan kerja yang nyaman dan aman; (3) Dalam meningkatkan motivasi kerja pustakawan yaitu dengan memenuhi tanggung jawab yang dimiliki untuk mengelola perpustakaan, meningkatkan kualitas dan kompetensi yang lebih baik; (4) Kendala dalam memotivasi pustakawan seperti kesulitan dalam melakukan sesuatu yang diluar batas kemampuan pustakawan serta menghadapi pengunjung yang bermacam-macam karakter. Berdasarkan hasil pembahasan dan simpulan, maka diajukan beberapa saran bagi Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh berkaitan dengan motivasi kerja sebagai berikut. *Pertama*, pimpinan perpustakaan diharapkan dapat memberikan pendekatan yang berprogres kepada

pustakawan serta diharapkan dapat lebih mendorong pustakawan untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan yang dimiliki. *Kedua*, bagi pustakawan Perpustakaan UIN Ar-Raniry diharapkan agar lebih meningkatkan kompetensi agar motivasi kerja juga semakin tinggi. *Ketiga*, pihak Perpustakaan UIN Ar-Raniry sebaiknya lebih memperhatikan beberapa kebutuhan motivasi kerja pustakawan dalam hal pengelolaan perpustakaan yaitu mengenai kebutuhan kondisi kerja, fasilitas untuk menunjang kebutuhan perpustakaan karena dapat meningkatkan motivasi kerja pustakawan. *Keempat*, pihak Perpustakaan UIN Ar-Raniry agar lebih peka terhadap keluhan-keluhan yang dirasakan pustakawan dan lebih memperhatikan kesejahteraan pustakawan dalam bekerja.

Daftar Rujukan

- [1]. Abraham Maslow. (1984). *Motivation and Personality (Teori Motivasi dengan Ancangan Hirarki Kebutuhan Manusia)*. Penerjemah Nurul Iman. Jakarta: PT Gramedia. h.41
- [2]. Anton Dajan. (2010). *Pengantar Metode Statistik*. Solo: TS Rahma Solo.
- [3]. Bilgah. 2018. "Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada PT Astra International Jakarta Utara". Jurnal Cakrawala. Volume 18 No 2. DOI: <https://doi.org/10.31294/jc.v18i2.4127>
- [4]. J. Winardi. (2008). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Pusat Bahasa.
- [5]. [Manullang, M dan Marihot Manullang. \(2008\). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadhah Mada Universitu.](#)
- [6]. Nugrohoadi, Agung. 2014. "Motivasi Kinerja Pustakawan Universitas Atma Jaya Yogyakarta Setelah Keluarnya Jabatan Fungsional Pustakawan". Jurnal Ilmu Perpustakaan & Kearsipan Khizanah Al-Hikmah, Vol. 2 No. 1.
- [7]. Nurwaniatun. 2019. "Pengembangan SDM Pustakawan di Perpustakaan IAIN Kediri". Al-Kuttab: Jurnal Kajian Perpustakaan, Informasi dan Kearsipan, Vol. 1 No. 2. DOI: <https://doi.org/10.24952/ktb.v1i2.1808>
- [8]. Republik Indonesia. 2007. Undang-undang No 43 tahun 2007 tentang Perpustakaan. Jakarta.
- [9]. Risparyanto, Anton. 2019. "Pengaruh Jabatan Fungsional terhadap Motivasi Kerja Pustakawan: Studi Kasus di Direktorat Perpustakaan UII". Jurnal UNILIB: Jurnal Perpustakaan, Vol. 5 No. 1.