

# **MOTIVASI PENGELOLA PERPUSTAKAAN PADA SEKOLAH MENENGAH ATAS DI KABUPATEN JEMBER**

Nurul Kartika Sari  
NIM. 071411631044

## **ABSTRAK**

Salah satu faktor yang sangat penting untuk menumbuhkan semangat kerja dan hasil kerja yang baik ialah motivasi. Pada perpustakaan sekolah menengah atas di Kabupaten Jember, pengelola perpustakaan sekolah memiliki tugas rangkap. Guru ataupun staf tata usaha yang berada di sekolah diberikan tugas tambahan sebagai pengelola perpustakaan. Sehingga pengelola perpustakaan bukan menjadi pekerjaan yang utama. Berdasarkan masalah tersebut maka penulis meneliti dan mengkaji masalah tentang motivasi pengelola perpustakaan sekolah menengah atas di Kabupaten Jember. Motivasi sendiri merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana motivasi yang dimiliki oleh pengelola perpustakaan sekolah dengan adanya tugas yang rangkap. Teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori motivasi dari Frederick Herzberg yang di dalamnya terdapat faktor eksternal dan internal. Adapun metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif, melalui penyebaran kuesioner dan bantuan pengolahan data melalui SPSS. Populasi dalam penelitian ini adalah pengelola perpustakaan sekolah menengah atas di Kabupaten Jember. Sedangkan sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 orang. Teknik pengambilan sampel responden dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling dengan kriteria pengelola perpustakaan merupakan orang yang sedang memiliki tugas rangkap dan bukan berasal dari bidang ilmu perpustakaan. Hasil analisis data menunjukkan motivasi pengelola perpustakaan sekolah menengah atas di Kabupaten Jember dalam faktor intrinsik memiliki kategori tinggi dengan nilai rata-rata yang lebih tinggi yaitu 3,92 dibandingkan dengan ekstrinsik yang memiliki nilai rata-rata 3,86.

*Kata kunci : Motivasi, Pengelola perpustakaan, Perpustakaan sekolah*

## ABSTRACT

One very important factor to foster morale and good work results is motivation. At the high school library in Kabupaten Jember, school library managers have multiple assignments. Teachers or administrative staff who are in the school are given additional duties as library managers. So that the library manager is not the main job. Based on these problems, the authors examine and examine the problem of the motivation of managers of high school libraries in Jember Regency. Self motivation is a factor that encourages a person to carry out certain activities. The purpose of this study is to find out how the motivation that is owned by the manager of the school library with multiple tasks. The theory used in this study is the motivation theory from Frederick Herzberg in which there are external and internal factors. The method used is a quantitative method using a descriptive approach, through questionnaires and data processing assistance through SPSS. The population in this study was the manager of a high school library in Jember Regency. While the sample in this study were 100 people. The sampling technique of the respondents in this study used purposive sampling with the criteria of library managers as people who were having multiple assignments and not from the field of library science. The results of the data analysis showed that the motivation of the management of the high school library in Jember in intrinsic factors had a high category with a higher average value of 3.92 compared to extrinsic which had an average value of 3.86.

*Keywords: Motivation, Library manager, School library*

### **Pendahuluan**

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu. Dengan adanya motivasi dapat membantu seseorang untuk proses mencapai tujuan kerja yang kemudian mampu membangun semangat kerja. Semangat kerja yang tinggi memiliki dampak yang baik pada kinerja seorang. Seseorang yang memiliki kinerja baik dapat memberikan hasil yang baik pula untuk pekerjaan yang sedang ditekuninya.

Seluruh bidang kerja membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki motivasi untuk dapat mencapai tujuan dari pekerjaan

tersebut. Berbicara mengenai sumber daya manusia, perpustakaan sekolah juga memerlukan sumber daya manusia yang dapat mendukung untuk membantu memenuhi kebutuhan akan informasi. Perpustakaan menjadi keunggulan tersendiri bagi instansi yang memilikinya. Seluruh perpustakaan memiliki tugas sama dalam hal pemenuhan akan kebutuhan informasi penggunanya. Sebagai pengelola perpustakaan sekolah memiliki peranan penting untuk mampu memberikan layanan kepada pengguna supaya dapat mencapai kepuasan pengguna. Kepuasan pengguna dapat tercapai apabila kebutuhan akan informasi dapat

terpenuhi secara maksimal. Salah satu jenis perpustakaan yang mulai diperhatikan keberadaannya adalah perpustakaan sekolah (Sulistyo, 1993).

Peneliti memilih perpustakaan sekolah menengah atas di kabupaten jember sebagai lokasi penelitian karena pada tingkatan tersebut siswa akan dipersiapkan untuk melanjutkan pendidikannya ke jenjang perguruan tinggi. Sehingga siswa mulai dilatih untuk mandiri dalam proses pencarian informasi dengan menggunakan fasilitas perpustakaan yang disediakan oleh pihak sekolah. Jumlah perpustakaan sekolah menengah atas di kabupaten jember berdasarkan data yang diperoleh terdapat 178 sekolah menengah atas yang terbagi dengan jumlah 23 negeri dan 155 swasta (Data online dinas pendidikan kabupaten jember, 2017).

Pengertian motivasi di atas, jika diterapkan dalam perpustakaan sekolah menjadikan posisi pengelola perpustakaan merupakan peran yang penting untuk memiliki suatu motivasi. Bukan hanya bagaimana kita dapat memperoleh dan memanfaatkan informasi, disisi lain sumber daya manusia yang berperan dalam mengelola informasi juga perlu untuk diperhatikan supaya dapat membantu menyediakan informasi yang bermanfaat bagi lingkungan di sekitarnya. Seorang pengelola perpustakaan bukan sekedar menjadi penjaga buku ataupun koleksi yang ada di perpustakaan. Keberadaan perpustakaan sekolah untuk kegiatan sehari – harinya memerlukan satu orang atau lebih yang ditunjuk menjadi pengelola perpustakaan (Bafadal, 2001). Pengelola perpustakaan dalam lingkungan

sekolah diharapkan untuk mempunyai kemampuan atau kompetensi yang sesuai dalam pengelolaan perpustakaan sekolah, karena perpustakaan sekolah menjadi tempat untuk berbagai sumber pelajaran dan informasi.

Kenyataannya, beberapa perpustakaan sekolah menengah atas di Kabupaten Jember masih dikelola oleh guru atau staf tata usaha yang dipilih kepala sekolah untuk merangkap tugas yang dikerjakannya. Apapun latar belakang pendidikan yang dimiliki mereka yang terpilih nantinya memiliki tugas rangkap dan tugas tambahan sebagai pengelola perpustakaan. Hal tersebut disebabkan karena lulusan dari Ilmu Informasi dan Perpustakaan yang masih kurang memiliki ketertarikan dalam bidang perpustakaan, khususnya pada perpustakaan sekolah yang ada di Jember. Pernyataan tersebut didukung dengan data dari penelitian yang dilakukan oleh Aprilia (2016), bahwa mahasiswa ilmu informasi dan perpustakaan angkatan 2011-2015 Universitas Airlangga untuk menentukan bidang kerja masih memperhatikan yang memiliki nilai prestise, gaji tinggi, dan jenjang karir misalnya dalam dunia perbankan.

Tugas tambahan sebagai pengelola perpustakaan membuat bidang kerja yang ditekuni oleh individu terbagi untuk dapat menjalankan dua pekerjaan secara berdampingan. Memiliki tugas rangkap menjadi tantangan seorang pengelola perpustakaan melakukan manajemen waktu kerjanya dengan maksimal. Pengelola perpustakaan sekolah di kabupaten jember yang berasal dari guru tidak memiliki

background ilmu perpustakaan secara mendalam, sehingga memerlukan waktu untuk dapat mempelajari bidang kerjanya disamping menjalankan tugas pokok-nya. Sejalan dengan tantangan tersebut, maka pengelola perpustakaan perlu memiliki motivasi tersendiri untuk tetap menjalankan tugasnya walaupun tidak sesuai dengan kompetensinya.

Motivasi yang dimiliki pengelola perpustakaan sekolah dapat digunakan untuk tetap menjalankan semua tugasnya. Jika motivasi sudah terbangun dalam diri seorang pengelola perpustakaan maka menjadi pendukung untuk menekuni segala bidang kerjanya. Tantangan tersebut yang dialami oleh perpustakaan dalam lingkungan sekolah. Dalam melakukan suatu pekerjaan terdapat dua faktor yang dapat memotivasi pengelola perpustakaan yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (Siagaan, 2004). Faktor motivasi intrinsik yaitu bentuk dorongan yang berasal dari dalam diri pengelola perpustakaan, sedangkan faktor motivasi ekstrinsik timbul karena adanya sebuah rangsangan yang berasal dari luar individu atau dari lingkungan sekitarnya.

Berdasarkan pernyataan tersebut, terdapat penelitian terdahulu yang memaparkan hasil tentang pentingnya sebuah motivasi pada pegawai. Dari penelitian yang dilakukan oleh Kusumastuti (2016) diperoleh nilai skor secara keseluruhan dari jumlah 50 orang responden bahwa sebanyak 44 orang (88%) responden mengatakan sebuah motivasi sangat penting, sedangkan 6 orang (12%) responden yang lainnya menyatakan bahwa sebuah motivasi

di dalam bidang kerja cukup penting. Dari hasil penelitian tersebut tidak ada responden yang menyatakan bahwa motivasi dalam sebuah pekerjaan itu tidak penting, sehingga apapun dan bagaimanapun bidang kerja yang ditekuni oleh seorang pegawai menyertakan motivasi supaya pekerjaannya dapat terselesaikan dengan baik.

Setiap pengelola perpustakaan tentunya memiliki motivasi yang berbeda untuk bersedia menekuni bidang kerja yang dimilikinya. Idealnya pembagian bidang kerja pada suatu lembaga pendidikan disesuaikan dengan kompetensinya atau mengambil bidang yang setara. Namun karena minimnya jumlah sumber daya manusia yang ahli pada bidang perpustakaan dan bekerja di perpustakaan sekolah, menjadikan sebagian guru dalam segala bidang ilmu merangkap pekerjaannya dalam bidang kepustakawanan.

Berdasarkan pemaparan tersebut menunjukkan suatu fenomena yang menjadi awal ketertarikan penulis untuk mengetahui motivasi yang membuat guru atau staf tata usaha mampu menjadi pengelola perpustakaan sekolah, serta memiliki dua bidang kerja yang berbeda. Peneliti ingin mengetahui motivasi apa yang dimiliki oleh guru pustakawan atau pengelola perpustakaan sekolah menengah atas sehingga bersedia untuk memiliki bidang kerja rangkap. Berlatar dari uraian yang disampaikan pada latar belakang ini, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Motivasi Pengelola Perpustakaan pada Sekolah Menengah Atas di Jember”.

### **Pertanyaan penelitian**

1. Bagaimana motivasi eksternal pengelola perpustakaan pada Sekolah Menengah Atas di Kabupaten Jember?
2. Bagaimana motivasi internal pengelola perpustakaan pada Sekolah Menengah Atas di Kabupaten Jember?

### **Motivasi**

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, dalam bentuk keahlian atau keterampilan, serta tenaga dan waktunya (Siagaan, 2004). Motivasi juga merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, karena setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki sesuatu yang mendorong aktivitas tersebut (Sutrisno, 2009). Apabila seseorang membutuhkan serta menginginkan sesuatu, maka akan menimbulkan dorongan untuk melakukan aktivitas tertentu dengan tujuan memenuhi apa yang mereka butuhkan. Menurut arti kata, motivasi berarti pemberian motif, atau hal yang menimbulkan dorongan (Manullang, 2006).

### **Teori Dua Faktor (Herzberg)**

Teori yang dikemukakan oleh Herzberg mengembangkan teori dua faktor tentang motivasi, yaitu faktor yang berkaitan dengan kepuasan dan ke tidak puas (intrinsik dan ekstrinsik) yang biasa dikenal dengan Teori Hygieni Motivasi (Tampubolon, 2004).

Penelitian Herzberg dalam Siagaan (2004) memiliki dua kesimpulan, pertama ada kondisi ekstrinsik dimana keadaan pekerjaan

dan hygieni yang menyebabkan rasa tidak puas diantara pegawai apabila kondisi tersebut tidak ada. Sebaliknya, apabila keadaan pekerjaan dan hygieni cukup baik maka dapat membentuk kepuasan bagi pegawai. Faktor – faktor itu adalah:

#### 1. Upah

Merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan atas tenaga, pikiran, dan keahlian yang telah diberikan dengan menyesuaikan menurut produktivitas maupun intensitas waktu seseorang bekerja. Biasanya upah tersebut diberikan dalam bentuk uang.

#### 2. Keamanan Kerja

Merupakan suatu perlindungan yang diberikan kepada karyawan dari ancaman bahaya atau kecelakaan kerja.

#### 3. Kondisi Kerja dan Hygieni

Merupakan serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu lembaga yang menjadi tempat kerja. Kondisi kerja yang baik adalah nyaman dan mendukung karyawan untuk menjalankan aktivitasnya. Sedangkan hygieni merupakan faktor – faktor yang berhubungan dengan keseharian karyawan.

#### 4. Status

Merupakan keadaan atau kedudukan yang dihubungkan dengan lingkungan atau masyarakat di sekelilingnya.

#### 5. Kebijakan Lembaga dan Administrasi

Kebijakan merupakan aturan yang ditetapkan oleh top manajer yang bersifat universal, sedangkan administrasi merupakan segala sesuatu yang berkaitan dengan fasilitas pekerjaan yang disediakan di dalam lembaga atau organisasi yang berguna untuk membantu menyelesaikan pekerjaan.

#### 6. Mutu dan Supervisi

Merupakan suatu kualitas pengawasan yang dilakukan secara langsung oleh pihak top manajer kepada karyawan yang melakukan tugasnya.

#### 7. Mutu dari Hubungan Interpersonal

Hubungan interpersonal ini merupakan hubungan antar karyawan yang tercipta dan terjalin di lingkungan kerja yang dapat memotivasi karyawan.

Kedua merupakan serangkaian intrinsik, karena kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan dapat menumbuhkan tingkat motivasi yang kuat. Faktor – faktor intrinsik tersebut :

##### 1. Prestasi

Keberhasilan yang diperoleh oleh seseorang atas suatu pekerjaan yang telah dilakukan dan memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

##### 2. Pengakuan

Perilaku atau sikap yang diberikan kepada orang lain atas suatu prestasi orang tersebut.

##### 3. Tanggung Jawab

Merupakan amanah yang diberikan kepada seseorang atas suatu kewajiban atau tugas yang harus dilakukan.

##### 4. Pekerjaan itu Sendiri

Perasaan seseorang terhadap suatu pekerjaan. Seperti menyukai pekerjaan atau tidak menyukai pekerjaan tersebut.

##### 5. Kemungkinan Berkembang

Peluang yang dapat diperoleh oleh seorang pegawai atau karyawan untuk meningkatkan kinerja dan prestasinya demi terwujudnya sebuah tujuan.

### **Pengelola Perpustakaan**

Pengelola perpustakaan merupakan orang yang memiliki tugas dan tanggung jawab untuk melakukan pengelolaan pada perpustakaan. Pada penelitian ini pengelola perpustakaan yang dimaksud adalah sumber daya manusia pada lingkungan sekolah menengah atas yang memiliki bidang kerja untuk melakukan manajemen perpustakaan sekolah.

### **Metodologi Penelitian**

Pada penelitian kuantitatif ini, penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif. Lokasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah sekolah menengah atas di kabupaten jember. Populasi dalam penelitian ini adalah pengelola perpustakaan sekolah menengah atas di kabupaten jember. Proses penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan *purposive sampling* yang mana pada teknik ini dilakukan dengan beberapa pertimbangan tertentu sehingga layak untuk dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data dalam penelitian

ini menggunakan dua jenis yaitu primer dan sekunder. Pengumpulan data primer yaitu dengan cara menyebar kuesioner sedangkan pengumpulan data sekunder yaitu dengan cara studi pustaka, observasi dan wawancara. Kemudian setelah memperoleh data akan dilanjutkan dengan tahap pengolahan data yang dilakukan yaitu pemeriksaan data, coding, serta tabulasi data.

### **Hasil dan Pembahasan**

Pada bagian ini akan dipaparkan hasil temuan data dari lapangan. Kemudian dikaitkan dengan teori atau konsep yang berkaitan dengan pembahasan dan temuan data.

#### **Faktor Eksternal**

##### **Upah**

3,56 dari rata-rata skor menyatakan upah yang diterima telah sesuai. Tetapi untuk pendapatan bonus dalam indikator upah memiliki kategori rendah yaitu 2,50. Sehingga pengelola perpustakaan dalam indikator upah masih merasa kurang puas dengan pendapatan upah. Kurang puasnya pengelola perpustakaan terhadap upah yang diterimanya disebabkan peran ganda yang dijalannya, dimana mereka tidak hanya menjalankan peran sebagai guru saja, melainkan juga berperan sebagai pengelola perpustakaan. Uang cukup memotivasi pengelola perpustakaan dalam menjalankan peran ganda yang diembannya. Beberapa pengelola perpustakaan memang merasakan bahwa upah yang diterimanya mampu memotivasinya dalam menjalankan peran ganda yang dimilikinya. Hal tersebut didukung dengan pernyataan yang dikatakan oleh Dessler (1994)

bahwa uang masih menjadi salah satu alat motivasi yang dapat memenuhi kebutuhan dari setiap individu. Dengan adanya upah yang sesuai bagi pengelola perpustakaan sekolah, maka juga dapat memenuhi kebutuhan yang dimiliki oleh pengelola perpustakaan, sehingga dapat menumbuhkan motivasi pengelola perpustakaan untuk menekuni bidang kerjanya.

##### **Keamanan kerja**

Mempunyai nilai rata-rata sebesar 4,04 dengan kategori tinggi. Sehingga pengelola perpustakaan sekolah mendapatkan keamanan kerja yang layak. Hanya saja sebagian dari mereka merasa masih menemui resiko dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Maslow (dalam Sutrisno, 2009) menyatakan bahwa seseorang akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan akan keamanan kerja. Hal senada juga disampaikan oleh Herzberg (dalam Tampubollon, 2008) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi adalah faktor keamanan kerja. Seseorang yang merasa bahwa pekerjaan yang dijalannya tidak memiliki resiko selama melaksanakan tugas sebagai guru dan pengelola perpustakaan, maka dia akan termotivasi untuk menjalankan tugasnya. Namun, bagi pengelola perpustakaan yang merasakan bahwa resiko yang akan diterimanya cukup besar selama melaksanakan tugas sebagai guru dan pengelola perpustakaan, maka dia akan kurang atau bahkan tidak termotivasi untuk menjalankan tugasnya.

##### **Kondisi kerja**

Mempunyai nilai rata-rata sebesar 3,74. sehingga pengelola perpustakaan merasa nyaman dengan

lingkungan kerjanya. Walaupun 53% dari pengelola perpustakaan menyatakan bahwa penataan ruang masih kurang baik. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Walker(2014) yang menyatakan bahwa dengan adanya kenyamanan dan mereka menyukai pekerjaannya maka dapat menjadi motivasi untuk masuk dalam dunia kepustakawanan sekolah.

#### **Status**

Memiliki nilai rata-rata 3,6, sehingga walaupun jabatan sebagai pengelola perpustakaan kurang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, tetapi 50% pengelola perpustakaan berpendapat bahwa mereka dapat mengembangkan potensi dengan adanya status sebagai pengelola perpustakaan sekolah. Walker (2014) yang menyatakan bahwa pekerjaan tambahan sebagai pengelola perpustakaan sekolah menjadi sebagai tantangan baru yang dapat menambah pengalaman kerja, sehingga sangat menarik untuk dipelajari.

#### **Kebijakan lembaga dan administrasi**

Memiliki rata-rata 4,18. Sehingga dari rata-rata tersebut dapat diketahui bahwa pengelola perpustakaan mendapatkan prosedur kerja yang sesuai dengan SOP yang dapat membuat pengelola perpustakaan termotivasi dengan perannya. Kebijakan merupakan suatu aturan yang telah ditetapkan dalam sebuah lembaga yang berlangsung demi keberlangsungan lembaga. Herzberg (dalam Tampubolon, 2008) menyatakan bahwa kebijakan organisasi dan administrasi merupakan salah satu hal

yang mempengaruhi motivasi pegawai.

#### **Supervisi**

Memiliki rata-rata 4,01. Sehingga pengelola perpustakaan termotivasi dengan adanya pengawasan yang adil dari pihak pimpinan yaitu kepala sekolah. Peran kepala sekolah dalam keberlangsungan perpustakaan bukan hanya sekedar memberikan kritik dan saran terkait pengelolaan perpustakaan saja, melainkan juga mengawasi serta memberi dorongan atau motivasi kepada pengelola perpustakaan (Sutrisno, 2009).

#### **Hubungan interpersonal**

Menunjukkan nilai rata-rata 4,37 sehingga pengelola perpustakaan mampu merangkap tugasnya karena adanya hubungan yang baik antar pegawai. Berdasarkan data yang diperoleh sesuai dengan pendapat dari Mc. Clelland dalam Sutrisno (2009) yang mengatakan bahwa adanya hubungan yang akrab dan hangat dengan orang lain atau rekan kerja dapat menjadi motivasi untuk melakukan suatu pekerjaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa antara pengelola perpustakaan dengan setiap warga sekolah memiliki keterikatan hubungan yang baik, sehingga melalui hubungan yang baik tersebut mampu menimbulkan motivasi bagi pengelola perpustakaan dalam menjalani perannya.

#### **Faktor internal**

##### **Prestasi**

Memiliki rata-rata 3,91. sehingga pengelola perpustakaan memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja secara maksimal supaya memperoleh prestasi kerja. Berdasarkan data dari pernyataan



mencari informasi untuk menghadapi tantangan, juga sesuai dengan pendapat Byars dan Rue (dalam Sutrisno 2009) yang menyatakan bahwa prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan terhadap tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Selain itu prestasi yang ingin dicapai muncul juga melalui dorongan dari pemimpin data dilapangan menunjukan hasil sebanyak 72%. Hal ini menggambarkan peran pemimpin untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan hasil kerja yang lebih maksimal.

#### **Pengakuan**

Memiliki nilai rata-rata 3,69, sehingga pengelola perpustakaan memperoleh pengakuan atas hasil kerjanya. Hal tersebut dapat menjadi motivasi untuk terus melakukan pekerjaan dengan baik. Sesuai dengan pendapat Herzberg (dalam Sutrisno, 2009) yang menyebutkan bahwa salah satu bentuk pengakuan dapat dilakukan dengan cara menyatakan langsung atas keberhasilan ditempat kerjanya. Tidak harus dengan bentuk pemberian uang atau medali.

#### **Tanggung jawab**

Mempunyai nilai rata-rata sebesar 4,02, sehingga rasa tanggung jawab sudah tumbuh dengan sendirinya pada setiap pengelola perpustakaan sekolah, walaupun tugas yang mereka emban bukan hanya pada satu bidang kerja saja. Sesuai dengan prinsip layanan yang dikemukakan oleh Sutarno (2006) bahwa pengelola perpustakaan harus dapat menciptakan kesan yang menarik, menyenangkan, serta memuaskan pengguna. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi intrinsik mengenai indikator tanggung jawab telah tumbuh dan

diterapkan oleh pengelola perpustakaan sekolah.

#### **Pekerjaan itu sendiri**

Mempunyai nilai rata-rata sebesar 4,09, sehingga pengelola perpustakaan merasa tertarik dengan adanya pekerjaan tambahan sebagai pengelola perpustakaan walaupun pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Menurut Herzberg dalam Tampubolon (2004) faktor pekerjaan itu sendiri memiliki pengaruh terhadap motivasi diri. Motivasi tersebut dapat tumbuh dengan sendirinya pada pengelola perpustakaan sekolah karena adanya rasa ketertarikan pada pekerjaan tambahan yang dimilikinya dalam lingkungan perpustakaan.

#### **Pengembangan**

Mempunyai nilai rata-rata sebesar 4,1. sehingga pengelola perpustakaan terdorong untuk menjalankan pekerjaan rangkap karena mereka tetap mendapatkan kesempatan untuk melakukan pengembangan diri dan melakukan kerjasama. Menurut Herzberg pegawai yang memiliki kesempatan untuk melakukan pengembangan diri mereka akan memiliki motivasi yang tinggi untuk melakukan pekerjaan, karena pengembangan merupakan salah satu faktor motivator untuk pengelola perpustakaan sekolah.

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai motivasi pengelola perpustakaan sekolah menengah atas di Kabupaten Jember, maka dapat diambil kesimpulan dari beberapa hasil temuan yaitu:

1. Faktor ekstrinsik memiliki nilai rata-rata sebesar 3,86. Berdasarkan hasil tersebut motivasi pengelola perpustakaan sekolah menengah atas di Kabupaten Jember sudah cukup terpenuhi. Oleh karena itu pengelola perpustakaan sekolah menengah atas di Kabupaten Jember menerima tugas tambahan yang diberikan walaupun mereka tidak memiliki ilmu dasar tentang pengelolaan perpustakaan. Diantara tujuh indikator pada faktor ekstrinsik upah memiliki skor rata – rata yang paling rendah yaitu 3,12. Pengelola perpustakaan dengan tugas rangkapnya masih ada yang merasa kurang puas akan upah yang diterimanya, walaupun sebagian dari pengelola perpustakaan merasa upah tersebut sudah sesuai. Hal tersebut dikarenakan pada faktor ekstrinsik ini merupakan hubungan kerja dengan lingkungan kerjanya, sehingga dapat menimbulkan perasaan tidak puas pada pengelola perpustakaan sekolah. Sedangkan pada indikator hubungan interpersonal memiliki skor rata-rata yang paling tinggi sebesar 4,37. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan hal tersebut terjadi karena guru dan pengelola perpustakaan dapat melakukan kersajasama dengan baik.
2. Faktor yang kedua merupakan faktor intrinsik. Berdasarkan dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa pengelola perpustakaan sekolah menengah atas di Kabupaten

Jember memiliki faktor intrinsik yang tergolong tinggi. . Hal tersebut bisa dikarenakan adanya kepuasan yang masih belum terpenuhi sehingga memicu adanya motivasi pada pengelola perpustakaan sekolah menengah atas di kabupaten jember. Diantara lima indikator tersebut pengakuan memiliki skor rata – rata yang paling rendah yaitu 3,69. Pengelola perpustakaan dengan tugas rangkapnya sebanyak 40% masih yang merasa kurang puas akan pengakuan yang diterimanya. Sedangkan pada indikator pengembangan menunjukkan skor tertinggi yaitu 4,1. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa pengelola perpustakaan mendapatkan kesempatan untuk melakukan pengembangan diri. Sehingga dapat memotivasi pengelola perpustakaan sekolah untuk menekuni bidang kerja dalam perpustakaan secara bersamaan dengan tugas pekerjaan yang lainnya.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah ditemukan dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran kepada pihak yang terkait dengan penelitian ini, diantaranya saran yang diajukan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Sebagian besar dari pengelola perpustakaan merasakan kurang adanya bonus yang diperoleh dari hasil kerjanya. Oleh karena itu upah yang didapatkan benar sudah sesuai tetapi pengelola perpustakaan masih tetap merasa

- kurang puas. Bagi pemimpin (kepala sekolah), diharapkan untuk lebih memperhatikan bagaimana posisi pengelola perpustakaan yang ada di sekolahnya. Mengingat untuk pemberian upah tidak dapat ditentukan sendiri, pemimpin harus dapat menjelaskan kepada pengelola perpustakaan sehingga nantinya dapat memahami mengapa upah yang didapat masih tetap dan kurang adanya bonus atas prestasi kerja. Pemimpin harus dapat memberikan penjelasan bahwa penghargaan dari hasil kerjanya bukan hanya ditunjukkan dengan bentuk uang saja, tetapi bisa dengan cara lainnya.
2. Kemudian pada indikator intrinsik yang memiliki nilai rata-rata paling rendah dibandingkan dengan yang lainnya adalah indikator pengakuan. Dalam hal ini peran pemimpin (kepala sekolah) sangat diperlukan supaya lebih memotivasi pegawai untuk tetap terus bekerja dengan baik. Pemimpin dapat menerapkan pengakuan dengan berbagai cara seperti langsung menyatakan keberhasilan di tempat kerjanya dan lebih baik apabila dilakukan sewaktu ada orang lain, memberikan surat penghargaan, dan memberikan kenaikan gaji.
  3. Dalam melakukan penelitian ini masih banyak terdapat kekurangan, oleh karena itu bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian yang lebih baik untuk memperoleh hasil yang lebih mendalam khususnya untuk perpustakaan

sekolah yang berada di kabupaten Jember. Penelitian selanjutnya juga disarankan untuk dapat melakukan penelitian kuantitatif dengan metode eksplanatif. Saran tersebut ditujukan supaya memperoleh hasil yang lebih mendalam yang dapat menjelaskan mengenai hubungan motivasi dengan pekerjaan rangkap dari pengelola perpustakaan sekolah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aprilia, Terysia Ayu Dewi. "Kecenderungan Sikap Mahasiswa Ilmu Informasi dan Perpustakaan Angkatan (2011-2015) Universitas Airlangga dalam Memilih Bidang Kerja". Universitas Airlangga. Skripsi. 2016.
- Dinas Pendidikan Kabupaten Jember. *Rekapitulasi Data Pendidikan di Kabupaten Jember*. Data Online. <http://jember.siap-online.com/>. Diakses pada 18 Agustus 2017 pukul 15:25.
- Bafadal, Ibrahim. *Pengelolaan Perpustakaan Sekolah*. Jakarta : PT. Bumi Aksara. 1991.
- Dessler, Garry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Prenhallindo. 1997
- Ismail, Iriani. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : Lembaga Penerbitan Fakultas Pertanian Universitas Brawijaya. 2010.
- Kusumastuti, Siti Ambar. "Gambaran Faktor – Faktor dalam

- Memotivasi Kerja Pegawai Perpustakaan Sekolah pada SMA Negeri di Surabaya”. Universitas Airlangga. Skripsi. 2016.
- Manullang, Marihot. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press. 2004.
- Noor, Juliansyah. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Prenadamedia Group. 2011
- Siagian, Sondang. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta. 2004.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010.
- Tampubolon, Manahan P. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia, 2004.
- Wahyono, Imam Sentot. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu. 2010.
- Walker, Lynn dan Calvert Philip. “So What Made You Decide to Become a School Librarian? Reasons People Currently Working in New Zealand School Libraries Give for Their Choice of Employment”. *Journal of Librarianship and Information Science* (2014), hal 1 - 12