

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA PUSTAKAWAN DI PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS BUNG HATTA PADANG

Nining Sumbangsih¹, Malta Nelisa²
Ilmu Informasi Perpustakaan dan Kearsipan
FBS Universitas Negeri Padang
Email: nining.sumbangsih@yahoo.co.id

Abstract

The purpose of this research is: (1) describe the system of incentives provided by the University Library to the Bung Hatta The librarian; (2) describe the motivation system of awarding work to Bung Hatta University in Padang librarian; (3) describe the effects of the granting of incentives to motivate librarians working in the library of University of Bung Hatta desert. Data were collected through observation and interviews with librarians in University Bung Hatta desert. Descriptive data analysing school financing is carried out.

Keywords: incentives; motivation

A. Pendahuluan

Adanya perpustakaan di sebuah Perguruan Tinggi merupakan salah satu syarat untuk menyelenggarakan Perguruan Tinggi seperti terdapat dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada pasal 55. Dalam Undang-undang Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan pasal 1, disebutkan bahwa "Perpustakaan sebagai institusi pengelola koleksi karya tulis, karya cetak, dan/atau karya rekam secara profesional dengan sistem yang baku guna memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, pelestarian, informasi, dan rekreasi para pemustaka". Sedangkan Perpustakaan Perguruan Tinggi (PPT) merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang bersama-sama dengan unit lain melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi melalui menghimpun, memilih, mengolah, merawat serta melayankan sumber informasi kepada lembaga induk khususnya dan masyarakat akademis pada umumnya.

Keberadaan perpustakaan merupakan sebuah sarana untuk menunjang dan meningkatkan efisiensi dan efektifitas proses perkuliahan di perguruan tinggi tersebut. Perpustakaan yang terorganisir secara baik dan sistematis, secara langsung atau pun tidak langsung dapat memberikan kemudahan dalam proses pencarian informasi di sebuah perguruan tinggi tempat perpustakaan tersebut bernaung.

Perpustakaan Perguruan Tinggi mempunyai beberapa fungsi yang sesuai dengan Standar Nasional Indonesia diantaranya adalah sebagai lembaga pengelola, pelayanan dan pendayagunaan sumber-sumber informasi. Untuk melaksanakan

¹ Penulis, mahasiswa prodi Ilmu Informasi Perpustakaan dan Kearsipan, wisuda periode September 2013

² Pembimbing, dosen FBS Universitas Negeri Padang

fungsi tersebut dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal di bidangnya yaitu pustakawan. Pustakawan merupakan aset utama selain koleksi yang sangat berpengaruh besar terhadap kemajuan perpustakaan. Tanpa pustakawan yang ahli dibidangnya maka tidak akan ada kemajuan dan pencapaian tujuan yang sudah direncanakan oleh perpustakaan, untuk itu perlu adanya perhatian yang serius terhadap sumber daya manusia. Dengan adanya perhatian khusus yang diberikan kepada pustakawan maka pustakawan tersebut akan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik bahkan melebihi standar yang telah ditetapkan. Sejalan dengan pendapat Hasibuan (2012:141) yang menyatakan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Perpustakaan Universitas Bung Hatta Padang adalah perpustakaan yang ada pada Universitas Bung Hatta Padang yang terletak di Kampus I Ulak Karang Padang. Dilihat secara umum produktivitas kerja pustakawan Universitas Bung Hatta Padang tersebut masih belum tinggi. Hal tersebut terlihat dengan kurangnya antusias, semangat, dan motivasi kerja mereka. Dugaan tersebut disebabkan beberapa faktor seperti belum tercukupinya kebutuhan material mereka, kondisi ruangan kerja yang kurang kondusif, beban kerja yang berat dan karyawan yang tidak cakap di bidangnya.

Faktor utama penyebab kurangnya antusias dan semangat kerja pustakawan adalah faktor kebutuhan. Faktor tersebut sangat berpengaruh besar karena tujuan utama seseorang untuk bekerja adalah memenuhi kebutuhan hidupnya, jika kebutuhan mereka tidak terpenuhi maka motivasi untuk bekerja akan menurun. Selanjutnya adalah faktor kondisi ruangan, kondisi ruangan Perpustakaan Universitas Bung Hatta memang kurang kondusif, ruangan yang terletak di lantai dua sebuah gedung tersebut memang kurang menarik. Ruangan yang tidak begitu besar dan kurang pencahayaan membuat orang yang baru pertama kesana cenderung takut untuk masuk kesana, begitu pula dengan pustakawan yang hari-harinya dihabiskan disana tentu tidak akan nyaman berada disana. Faktor beban kerja yang berat juga cukup mempengaruhi karena karyawan disana berjumlah 16 orang, jumlah tersebut mencakup semua aspek pekerjaan disana. Jadi, dengan jumlah tersebut sebisa mungkin untuk bisa memenuhi semua aspek pekerjaan, dan otomatis beban kerja yang ditanggung setiap karyawan sangat berat. Faktor terakhir adalah karyawan yang tidak cakap di bidangnya, sebagian besar karyawan yang bekerja di sana hanya lulusan SMA, hanya sebagian kecil yang memang lulusan Ilmu Informasi dan Perpustakaan. Jadi tidak heran jika semangat dan antusias karyawan sangat rendah karena mereka tidak menguasai Ilmu Perpustakaan dan mengakibatkan sulitnya dalam pengelolaan perpustakaan.

Dari beberapa fakta tersebut masalah penulisan hanya akan difokuskan kepada faktor yang utama yaitu faktor kebutuhan. Selain pemenuhan gaji pokok karyawan juga menginginkan sesuatu yang bisa disebut dengan insentif. Yuniarsih dan Suwatno (2008:131) menyatakan insentif adalah penghargaan atau imbalan yang diberikan untuk memotivasi pekerja atau anggota organisasi agar motivasi dan produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Dari penelusuran langsung di lapangan, penulis menemukan bahwa pemberian insentif di Perpustakaan Universitas Bung Hatta Padang masih belum sesuai dengan apa

yang diharapkan pustakawannya baik itu insentif berupa uang maupun non uang. Insentif berupa uang diberikan tidak menentu dengan jumlah yang masih sedikit, begitupun insentif non uang seperti pengakuan dan penghargaan atas pekerjaan dan prestasi pustakawan juga masih jarang dilakukan. Karyawan tetap di Perpustakaan Universitas Bung Hatta Padang diberi gaji pokok layaknya Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan juga diberi insentif berupa uang, tunjangan hari raya (THR) serta tunjangan-tunjangan lainnya

Pemberian insentif yang cukup dapat memotivasi pustakawan untuk bekerja dengan lebih baik sehingga para pustakawan bergairah dalam bekerja dalam upaya pencapaian tujuan perpustakaan dengan menawarkan perangsang finansial yang melebihi gaji pokok. Hal yang harus diperhatikan adalah pemberian insentif harus dilaksanakan tepat pada waktunya, agar dapat mendorong setiap pustakawan untuk bekerja secara lebih baik dari keadaan sebelumnya dan meningkatkan kinerja serta produktivitasnya. Arsip itu mempunyai fungsi, menurut Basuki (1996:13) fungsi arsip untuk membantu pengambilan keputusan, menunjang perencanaan, mendukung pengawasan sebagai barang bukti, memori perusahaan, melestarikan kegiatan lembaga atau instansi, menyediakan informasi produk, sebagai rujukan historis, menyediakan informasi personalia keuangan dan sejenisnya, memelihara aktivitas hubungan masyarakat, arsip juga digunakan untuk hubungan politik, untuk pendidikan, untuk menyelamatkan diri baik secara fisik maupun rohani dan untuk menelusur istilah.

Menurut Rahayuningsih (2007:7) Perpustakaan perguruan tinggi adalah perpustakaan yang melayani para mahasiswa, dosen, dan karyawan suatu perguruan tinggi tertentu. Perpustakaan perguruan tinggi didirikan untuk menunjang pencapaian tujuan perguruan tinggi yang bersangkutan dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Untuk melaksanakan tugasnya itu, perpustakaan perguruan tinggi memilih, mengolah, mengoleksi, merawat, dan melayani koleksi yang dimilikinya kepada para warga lembaga induknya pada khususnya dan masyarakat akademis pada umumnya. Sedangkan dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007 (2010:88) Pasal 24 tentang Perpustakaan menerangkan bahwa Perguruan Tinggi adalah: (1) setiap perguruan tinggi menyelenggarakan perpustakaan yang memenuhi Standar Nasional Perpustakaan dengan memperhatikan Standar Nasional Pendidikan; (2) perpustakaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memiliki koleksi, baik jumlah judul maupun jumlah eksemplarnya, yang mencukupi untuk mendukung pelaksanaan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat; (3) perpustakaan perguruan tinggi mengembangkan layanan perpustakaan berbasis teknologi informasi dan komunikasi; (4) setiap perguruan tinggi mengalokasikan dana untuk pengembangan perpustakaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan guna memenuhi Standar Nasional Pendidikan dan Standar Nasional Perpustakaan.

Menurut Wijayanti dalam Rahayuningsih (2007:7) pada umumnya perpustakaan perguruan tinggi memiliki beberapa fungsi, yaitu: (1) fungsi edukasi, perpustakaan merupakan sumber belajar bagi para anggota sivitas akademiknya. Oleh karena itu, koleksi yang tersedia adalah koleksi yang mendukung kegiatan belajar-mengajar di perguruan tinggi; (2) fungsi informasi, perpustakaan

merupakan sumber informasi yang mudah diakses oleh para pencari dan pengguna informasi; (3) fungsi riset, perpustakaan menyediakan bahan-bahan pustaka mutakhir yang mendukung pelaksanaan penelitian ilmu, teknologi, dan seni; (4) fungsi rekreasi, perpustakaan menyediakan koleksi yang dapat membantu untuk mengembangkan minat, kreatifitas dan daya inovatif para penggunanya; (5) fungsi deposit, perpustakaan menjadi pusat penyimpanan karya ilmiah yang dihasilkan oleh para anggota sivitas akademiknya.

Menurut Sulistyio-Basuki tujuan perpustakaan perguruan tinggi, yaitu: (1) memenuhi keperluan informasi masyarakat perguruan tinggi, lazimnya staf pengajar dan mahasiswa. Sering pula mencakup tenaga kerja administrasi perguruan tinggi; (2) menyediakan bahan pustaka atau referensi pada semua tingkatan akademis, artinya mulai dari mahasiswa tahun pertama hingga ke mahasiswa pasca sarjana dan pengajar; (3) menyediakan ruangan belajar bagi pemakai perpustakaan; (4) menyediakan jasa peminjaman yang tepat guna bagi berbagai jenis pemakai; (5) menyediakan jasa informasi aktif yang tidak saja terbatas pada lingkungan perguruan tinggi juga lembaga industri lokal.

Menurut Suwatno dan Donni (2011:234) insentif merupakan sesuatu yang merangsang minat untuk bekerja. Pemahaman ini merupakan pendapat yang baik apabila diterapkan pada suatu organisasi, karena kinerja dan produktivitas organisasi akan meningkat dikarenakan dari karyawan yang bekerja dengan optimal. Sedangkan menurut Danim (2004:9) insentif adalah imbalan organisasi atas prestasi individu atau kelompok kerja. Dengan kata lain, insentif organisasi merupakan perolehan atau produk kerja yang mereka lakukan. Insentif itu dapat berupa keuntungan atau hukuman yang diberikan secara bergantian sesuai dengan kontribusi individu terhadap organisasi. Yuniarsih dan Suwatno (2008:131) juga menyatakan insentif adalah penghargaan/ imbalan yang diberikan untuk memotivasi pekerja/ anggota organisasi agar motivasi dan produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Yuniarsih dan Suwatno (2008:122) membagi jenis-jenis insentif menjadi beberapa kelompok, yaitu: (1) menurut pengaruh yang diberikan terhadap pemenuhan kepuasan, insentif dibagi menjadi Insentif Positif, yaitu segala sesuatu yang diterima sebagai imbalan yang dapat meningkatkan kepuasan dalam memenuhi kebutuhan individual dan Insentif Negatif, yaitu segala sesuatu yang diterima sebagai imbalan yang dapat menurunkan kepuasan dalam memenuhi kebutuhan individual; (2) menurut metode pemberiannya, insentif dibagi menjadi Insentif Formal, yaitu insentif yang ditetapkan berdasarkan tujuan, wewenang, tanggung jawab, standar, metode dan frekuensi pengukuran kinerja tertentu secara formal dan Insentif Informal, yaitu insentif yang didasarkan atas pengakuan kinerja dari kelompoknya; (3) menurut bentuknya, insentif dibagi menjadi Insentif Finansial, yaitu insentif yang diberikan dalam bentuk atau bermakna moneter.

Menurut Suwatno dan Donni (2011:236-237) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya insentif mencakup dua hal, yaitu: (1) jabatan atau kedudukan, seseorang yang menduduki jabatan atau kedudukan lebih tinggi di dalam suatu perusahaan otomatis tanggung jawab dan ruang lingkup kerjanya lebih besar atau sangat berpengaruh bagi roda kegiatan atau usaha suatu perusahaan itu, maka perusahaan dalam memberikan insentif harus melihat

seberapa besar tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh seorang karyawan yaitu apabila jabatan atau kedudukan karyawan lebih besar atau lebih tinggi maka perusahaan tersebut dalam memberikan insentif lebih besar dari karyawan yang lainnya; (2) prestasi kerja, karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik atau menonjol akan diberikan insentif yang lebih baik dan lebih besar daripada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang kurang atau tidak menonjol. Oleh sebab itu, maka karyawan yang prestasi kerjanya kurang atau tidak menonjol akan lebih giat dan bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan agar organisasi dapat memberikan insentif yang lebih besar dan lebih baik.

Suwatno dan Donni (2011:171) menyatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Sedangkan Danim (2004:15) mengatakan bahwa motivasi diartikan sebagai setiap kekuatan yang muncul dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan atau keuntungan tertentu di lingkungan dunia kerja atau di pelataran kehidupan pada umumnya.

Tujuan motivasi menurut Hasibuan (2012:146), yaitu: (1) meningkatkan moral dan kepuasan kerja; (2) meningkatkan produktivitas karyawan; (3) mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan; (4) meningkatkan kedisiplinan karyawan; (5) mengefektifkan pengadaan karyawan; (6) menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik; (7) meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan; (8) meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan; (9) mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya; (10) meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Menurut Hasibuan (2012:150) ada dua jenis motivasi, yaitu: (1) motivasi positif, maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja; (2) motivasi negatif, maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

B. Metode Penelitian

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui pengamatan langsung atau observasi dan wawancara serta kepustakaan. Observasi dilakukan dengan pengamatan langsung serta wawancara dengan pimpinan dan lima orang pustakawan di beberapa bagian bidang kerja Perpustakaan Universitas Bung Hatta. Setelah data diperoleh melalui observasi dan wawancara selanjutnya merancang poin-poin penting yang akan dicantumkan pada makalah. Selanjutnya menelusuri buku yang sesuai dengan pokok permasalahan kemudian mengambil intisari dari bacaan tersebut yang sesuai dengan informasi yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas dalam makalah ini.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pustakawan Universitas Bung Hatta Padang didapatkan data bahwa pemberian insentif kepada pustakawan berupa: (a) uang transportasi, uang transportasi yang diberikan bersamaan dengan gaji pokok per bulannya; (b) uang makan, uang makan disini bukan berupa uang tapi berupa makan siang setiap harinya di kantin yang telah disediakan oleh lembaga; (c) dana kesejahteraan, dana kesejahteraan diberikan setiap bulannya bersamaan dengan gaji pokok per bulannya (d) Tunjangan Hari Raya (THR), THR diberikan satu kali dalam setahun menjelang lebaran; (e) uang denda, uang denda dari keterlambatan pengembalian buku diberikan 50% kepada pustakawan dan karyawan dan 50% lagi dikembalikan ke yayasan.

Pemberian insentif di Perpustakaan Universitas Bung Hatta Padang berupa (1) insentif material adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berbentuk uang atau barang. Insentif material ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarga. Insentif yang diterima karyawan meliputi bonus, komisi namun dalam frekuensi yang tidak menentu; (2) insentif non material adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk pujian, penghargaan, pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya. Beberapa responden mengharapkan agar insentif jenis ini lebih sering diberikan, karena dengan pemberian pujian dan penghargaan merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja.

Pemberian insentif kepada pustakawan Universitas Bung Hatta Padang juga tidak dipengaruhi oleh pangalaman/masa kerja/senioritas, terlihat dengan disamaratakannya pemberian insentif baik itu jumlah maupun bentuk insentifnya. Pustakawan dan karyawan yang mempunyai masa kerja yang lama ataupun lebih senior tetap menerima jumlah dan bentuk insentif yang sama dengan pustakawan dan karyawan baru. Pemberian insentif juga tidak dipengaruhi oleh jenjang pendidikan pustakawan dan karyawannya, terlihat dengan pustakawan dan karyawan yang hanya tamatan SMA dan yang tamatan diploma ataupun strata mendapatkan insentif yang sama baik dalam bentuk dan jumlahnya. Faktor kemampuan organisasi sangat mempengaruhi, jika organisasi mempunyai kemampuan dalam hal dana maka insentif yang diberikan akan cukup besar. Terlihat dari hasil pengamatan Universitas Bung Hatta adalah sebuah yayasan yang cukup besar.

Pustakawan dan karyawan Perpustakaan Universitas Bung Hatta Padang mempunyai kekuatan yang muncul dari dalam diri mereka masing-masing untuk mencapai tujuan untuk memenuhi kebutuhan serta tujuan tertentu di lingkungan dunia kerjanya. Mereka mengungkapkan bahwa termotivasi untuk bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Selain itu motivasi kerjanya adalah untuk mencari pengalaman serta mengaplikasikan ilmu yang di dapat di dunia pendidikan sebelum ia bekerja.

Motivasi kerja yang diberikan kepada pustakawan dan karyawannya, yaitu: (a) meningkatkan produktivitas pustakawan dan karyawan; (b) mempertahankan kestabilan pustakawan dan karyawan; (c) meningkatkan kedisiplinan pustakawan dan karyawan; (d) menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik antar pustakawan; (e) meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi pustakawan

dan karyawan; (f) meningkatkan rasa tanggung jawab pustakawan dan karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Jenis-jenis motivasi yang diberikan kepada pustakawan di Perpustakaan Universitas Bung Hatta Padang adalah: (a) motivasi positif, motivasi jenis ini diberikan berupa insentif yang telah dijelaskan di atas. Beberapa responden menginginkan motivasi bentuk lain selain insentif seperti pengakuan dan penghargaan karena jika hanya insentif tersebut yang diberikan tidak begitu memacu semangat dan motivasi untuk bekerja dengan lebih baik; (b) motivasi negatif, motivasi jenis ini juga diberikan kepada pustakawan. Motivasi negatif seperti hukuman atau teguran kepada pustakawan dan karyawan yang sering melanggar aturan dan disiplin.

D. Simpulan dan Saran

Berdasarkan pengamatan dan hasil wawancara di Perpustakaan Universitas Bung Hatta Padang dapat disimpulkan sebagai berikut. *Pertama*, pemberian insentif yang digunakan oleh pihak Perpustakaan Universitas Bung Hatta Padang kepada pustakawan adalah Insentif yang umumnya bersifat uang. Insentif tersebut berupa uang transportasi, uang makan, dana kesejahteraan, THR dan lain-lain. Pemberian insentif diberikan secara merata tanpa dipengaruhi oleh prestasi kerja dan faktor keadilan kecuali seseorang yang menduduki jabatan tertentu diberikan tunjangan khusus kepadanya. *Kedua*, pimpinan Perpustakaan Universitas Bung Hatta Padang memberikan motivasi kerja agar tujuan perpustakaan tercapai. Motivasi kerja yang diberikan bertujuan untuk: (a) meningkatkan produktivitas pustakawan dan karyawan; (b) mempertahankan kestabilan prestasi kerja pustakawan dan karyawan; (c) meningkatkan kedisiplinan pustakawan dan karyawan; (d) menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik antar pustakawan; (e) meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi pustakawan dan karyawan; (f) meningkatkan rasa tanggung jawab pustakawan dan karyawan terhadap tugas-tugasnya. *Ketiga*, pemberian insentif kepada pustakawan tidak memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja pustakawan Universitas Bung Hatta Padang karena insentif yang diberikan merata tanpa dipengaruhi oleh prestasi kerja, faktor keadilan (pengalaman/masa kerja, senioritas, jenjang pendidikan, keahlian, beban tugas, dan prestasi) dan lainnya.

Berdasarkan kesimpulan, disarankan kepada pimpinan Perpustakaan Universitas Bung Hatta Padang agar: (1) pustakawan juga diberikan insentif non uang seperti pemberian penghargaan, pemberian fasilitas penunjang pekerjaan serta dengan mengadakan acara rekreasi bersama; (2) pemberian insentif hendaknya dipengaruhi oleh beberapa faktor terutama faktor prestasi kerja karena dengan faktor ini, secara tidak langsung pustakawan akan meningkatkan prestasi kerja karena merasa prestasi kerjanya dihargai dan diperhatikan; (3) pimpinan harus berusaha keras dalam memotivasi kerja pustakawan agar terciptanya pustakawan yang penuh semangat dan antusias yang secara langsung akan mempermudah dalam mencapai tujuan perpustakaan; (4) pustakawan diberikan insentif berupa non uang karena insentif ini akan mampu meningkatkan motivasi kerja pustakawan. Selain itu kenaikan gaji yang teratur dan pemberian tunjangan beserta fasilitas lain sangat berpeluang menjadi salah satu cara yang efektif untuk meningkatkan motivasi, prestasi dan produktivitas kerja pustakawan.

Catatan: artikel ini disusun berdasarkan makalah tugas akhir penulis dengan pembimbing Malta Nelisa, S.Sos., M.Hum.

Daftar Rujukan

- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imtajogja. 2011. "Tujuan dan Fungsi Perpustakaan Perguruan Tinggi". <http://imtajogja.blogspot.com/2011/01/tujuan-dan-fungsi-perpustakaan.html/>. Diunduh 25 Mei 2013.
- Rahayuningsih, F. 2007. *Pengelolaan Perpustakaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM: dalam organisasi publik dan bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Yuniarsih dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan. 2010. Pustaka Timur: Yogyakarta.

