

PENGARUH JABATAN FUNGSIONAL TERHADAP MOTIVASI KERJA PUSTAKAWAN: STUDI KASUS DI DIREKTORAT PERPUSTAKAAN UII

Anton Risparyanto
Pustakawan Universitas Islam Indonesia
antonrisparyanto@yahoo.co.id

Penelitian judul Pengaruh Jabatan fungsional terhadap Motivasi Kerja Pustakawan dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi (pengaruh) dan jenis regresi linier pengaruh jabatan fungsional terhadap motivasi kerja pustakawan, Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan bahan rekomendasi pengambilan kebijakan pimpinan dalam melakukan evaluasi implementasi SK Menpan. No. 132/Kep/M.Pan/12/2002 berikutnya. Variabel yang digunakan sebagai dasar penelitian yaitu: Jabatan fungsional pustakawan sebagai variabel bebas (independent) dan motivasi kerja pustakawan sebagai variabel terikat (dependent). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan data korelasi Moment Product yang dijelaskan oleh regresi linier sederhana. Temuan penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Hubungan antara jabatan fungsional pustakawan dan motivasi kerja pustakawan positif nyata (signifikan) dengan tingkat korelasi $r = 0,354$ dan kontribusi sebesar 12,5%. (2) Pengaruh jabatan fungsional pustakawan terhadap motivasi kerja pustakawan yang dijelaskan dengan persamaan regresi linier $Y = 92.762 + 0.263X$ tidak signifikan.

Kata kunci: *Motivasi, Jabatan Fungsional, Kinerja.*

Pendahuluan

Perpustakaan perguruan tinggi merupakan bagian integral perguruan tinggi, yang bersama unit kerja lain berfungsi sebagai penunjang Tridharma perguruan tinggi. Fungsi ini dapat berjalan baik apabila perpustakaan dikelola secara benar oleh tenaga profesional bidang perpustakaan. Merujuk SK Menpan No. 132/Kep/M.Pan/12/2002, yang berbunyi pustakawan diartikan sebagai pegawai negeri sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan kepustakawanan pada unit-unit perpustakaan, dokumentasi dan informasi instansi pemerintah dan atau unit tertentu. Apabila kita mengacu pada peraturan tersebut, maka pegawai perpustakaan yang bekerja di lingkungan lembaga swasta tidak diartikan sebagai pustakawan, padahal mempunyai tugas dan beban yang sama mengelola perpustakaan. Tetapi pada kenyataannya sudah ada beberapa perguruan tinggi swasta (UII, UPN, ATMA JAYA, AMIKOM) yang telah mengakomodasi surat keputusan Menpan tersebut dengan menerapkan jabatan fungsional pustakawan, sehingga pegawai perpustakaan

yang memenuhi sarat pustakawan di lembaga swasta juga dapat disebut pustakawan.

Perpustakaan yang dimiliki oleh lembaga pendidikan perguruan tinggi negeri maupun swasta harus dikelola dengan baik oleh pustakawan. Aktivitas tugas dan kewajiban pustakawan dalam mengelola perpustakaan, telah ditentukan dalam SK Menpan tersebut yang mengatur berbagai kegiatan jabatan fungsional pustakawan (jabatan/ pangkat pustakawan, butir kegiatan, angka kredit sampai penentuan besarnya tunjangan jabatan fungsional pustakawan) dan telah banyak diimplementasikan oleh lembaga swasta yang memiliki perpustakaan. Angka kredit adalah angka yang diberikan berdasarkan penilaian atau prestasi yang telah diperoleh seorang pustakawan dalam mengerjakan butir-butir kegiatan yang dapat digunakan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh kenaikan jabatan fungsional tertentu (Lasa HS: 2009). Adapun tugas pokok pustakawan tersebut telah diatur secara rinci sesuai dengan jabatan dan pangkat yang melekat pada setiap pustakawan antara lain: pengorganisasian dan pendayagunaan koleksi bahan pustaka/ sumber informasi, penyimpanan

dan pelestarian bahan pustaka, pelayanan informasi, pemasyarakatan perpustakaan dokumentasi dan informasi dan pengembangan profesi. Dengan memperhatikan aktivitas tugas pustakawan yang telah mempunyai aturan tersendiri, maka setiap pustakawan akan mempunyai motivasi dalam melaksanakan tugas sesuai dengan jabatan dan pangkatnya.

Jabatan fungsional pustakawan mempunyai hubungan positif dan berpengaruh terhadap motivasi kerja pustakawan. Pengaruh jabatan fungsional pustakawan sangat signifikan dan positif terhadap motivasi kerja pustakawan (Siti Inaroh: 2011). Tingkat motivasi kerja pustakawan sangat ditentukan oleh jabatan fungsional pustakawan. Semakin baik implementasi jabatan fungsional pustakawan, maka akan semakin tinggi tingkat motivasi kerja pustakawan. Hal ini berarti bahwa, apabila suatu lembaga swasta melakukan implementasi terhadap jabatan fungsional pustakawan dengan baik, maka tingkat motivasi kerja pustakawan akan tinggi. Tetapi apabila jabatan fungsional kurang diimplementasikan, maka tingkat motivasi kerja pustakawan juga kurang.

Hasil penelitian ini akan menjelaskan “apakah signifikan hubungan dan pengaruhnya antara variabel jabatan fungsional terhadap motivasi kerja pustakawan. Tingkat signifikan dan korelasi dan pengaruhnya ini dijelaskan melalui hasil penelitian dibawah ini. Jabatan fungsional pustakawan yang memiliki beberapa unsur kegiatan akan mempunyai peran penting dalam menentukan tingkat signifikan motivasi kerja pustakawan. Namun demikian, tingkat signifikan antara kedua variabel juga dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini. Sehingga walaupun hubungan antara variabel jabatan fungsional dan motivasi kerja pustakawan nyata ada, tetapi pengaruhnya tidak signifikan.

Jabatan Fungsional Pustakawan.

Berdasarkan SK Menpan No.132/Kep/M. Pan/12/2002 tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya yang ditindak lanjuti keputusan bersama Kepala Perpustakaan Nasional dan Kepala Badan Kepegawaian Negara nomor 23 tahun 2003 dengan Petunjuk Teknis Pelaksanaan nomor 21 tahun 2003,

bahwa sudah adanya kejelasan tentang pelaksanaan implementasi tentang jabatan fungsional dan angka kreditnya yang diberikan atas prestasi kerja dari setiap pustakawan.

Peraturan Presiden Republik Indonesia nomor 47 tahun 2007 tentang tunjangan jabatan fungsional pustakawan ditegaskan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dan ditugaskan secara penuh dalam jabatan fungsional pustakawan, perlu diberikan tunjangan jabatan fungsional yang sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab pekerjaannya. Dari peraturan tersebut sangatlah jelas bahwa, pustakawan akan mendapat tunjangan jabatan fungsional sesuai dengan jabatan dan pangkatnya. Sebagaimana tercantum dalam pasal 1 bahwa, tunjangan pustakawan adalah tunjangan jabatan fungsional yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dan ditugaskan secara penuh dalam jabatan fungsional pustakawan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pada Peraturan Rektor UII N0. 15/ PU/Rek/2010 bab IV Pasal 6 tentang jabatan fungsional, pangkat dan angka kredit pustakawan Universitas Islam Indonesia, bahwa pelaksanaan tugas dan angka kreditnya sudah diatur secara rinci dan jelas, bahwa penempatan tenaga pustakawan harus sesuai dengan jabatan dan pangkatnya, kecuali ada penugasan limpah dari seorang pimpinan. Adapun tugas pokok pustakawan tersebut telah diatur secara rinci sesuai dengan jabatan dan pangkat yang melekat pada setiap pustakawan antara lain: pengorganisasian dan pendayagunaan koleksi bahan pustaka/ sumber informasi, penyimpanan dan pelestarian bahan pustaka, pelayanan informasi, pemasyarakatan perpustakaan dokumentasi dan informasi, dakwah Islamiyah dan pengembangan profesi. Dengan memperhatikan aktivitas tugas pustakawan yang telah mempunyai aturan tersendiri, maka setiap pustakawan akan mempunyai motivasi dalam melaksanakan tugas sesuai dengan jabatan dan pangkatnya.

Motivasi Kerja Pustakawan

Pengelolaan berbagai jenis perpustakaan yang dilakukan oleh pustakawan, memerlukan berbagai macam kegiatan, dari pengadaan bahan

pustaka yang akan digunakan sebagai bahan koleksi perpustakaan, pengolahan, pengawetan, pelestarian dan penyajian kepada pemustaka.

Aktivitas kegiatan yang dilakukan oleh setiap pustakawan merupakan suatu keinginan atau dorongan yang bangkit atau timbul dari dalam diri (*intrinsik*) maupun dari luar (*ekstrinsik*) pustakawan. Keseluruhan dorongan keinginan, kebutuhan, dan yang sejenisnya merupakan suatu istilah umum yang disebut motivasi. Sedangkan suatu dorongan yang timbul dari dalam maupun dari luar merupakan motivasi intrinsik dan ekstrinsik sesuai dengan kebutuhan seseorang. Dalam bidang perpustakaan motivasi intrinsik tersebut diantaranya adanya suatu keinginan seorang pustakawan untuk melakukan aktivitas yang dapat menghasilkan gaji (*kompensasi*) untuk memenuhi kebutuhan ekonomi. Sedangkan dorongan eksternal, seperti adanya suatu keinginan untuk mengembangkan karir pustakawan yang lebih tinggi.

Dengan dasar dua pengertian antara pustakawan dan motivasi kerja diatas, kita akan mengembangkan menjadi konsep baru tentang motivasi kerja pustakawan. Dari konsep baru tersebut kita dapat merumuskan suatu definisi operasional, bahwa motivasi kerja pustakawan merupakan dorongan yang terdapat pada diri seorang pustakawan untuk mengelola atau melakukan kegiatan kepustakawanan pada unit Perpustakaan, dokumentasi dan informasi. Dorongan atau motivasi pustakawan tersebut terjadi secara intrinsik maupun ekstrinsik yang dapat dilakukan dengan penuh tanggung jawab, mandiri dan mempunyai kemampuan yang selalu dikembangkan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pustakawan. Dengan adanya definisi operasional tersebut, sehingga secara implisit indikator motivasi kerja pustakawan dapat ditelusuri melalui: (a) Tanggung jawab pustakawan dalam melaksanakan tugas. (b) Prestasi kerja yang dapat dicapai. (c) kemandirian dalam aktivitas kerja dan (4) Pengembangan diri seorang pustakawan. Dari keempat hal inilah yang akan dijadikan dasar indikator dalam menelusuri motivasi kerja pustakawan.

Hubungan Jabatan Fungsional dan Motivasi Kerja Pustakawan.

Jabatan fungsional pustakawan merupakan variabel independen yang dapat menentukan tinggi dan rendahnya hubungan dengan motivasi kerja pustakawan sebagai variabel dependen. Artinya tinggi rendahnya nilai pengukuran jabatan fungsional pustakawan akan menentukan nilai pengukuran motivasi kerja pustakawan. Besarnya hubungan (koefisien korelasi) antara 0-1. Semakin besar nilai koefisien korelasi maka akan semakin sejalan atau baik hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent (Sanusi, 2011), artinya peningkatan jumlah variabel dependen sebanding dengan variabel independent. Begitu pula sebaliknya apabila nilai koefisien korelasi semakin rendah maka hubungan kedua variabel juga semakin rendah.

Tabel 1 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,354	,125	,093	10,80767

Apabila merujuk pada tabel 1 model Summary menunjukkan bahwa besarnya hubungan antara jabatan fungsional pustakawan dengan motivasi kerja pustakawan yang dihitung dengan koefisien korelasi secara langsung sebesar 0,354 ($r=0,354$). Hal ini menunjukkan hubungan antara jabatan fungsional pustakawan dengan motivasi kerja pustakawan lemah.

Tinggi rendahnya hubungan antara kedua variabel akan menentukan besarnya pengaruh (kontribusi) variabel jabatan fungsional pustakawan terhadap variabel motivasi kerja pustakawan. Berdasarkan besarnya hubungan 0,354 ($r=0,354$) maka diperoleh kontribusi jabatan fungsional pustakawan terhadap motivasi kerja sebesar ($KP= r^2 \times 100\%=0,354 \times 100\%$) =12,5%. Kontribusi ini mempunyai arti atau makna 12,5% motivasi kerja pustakawan dijelaskan oleh variabel jabatan fungsional pustakawan. Sedangkan sisanya sebesar 87,5% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Tabel 2 Correlations

		Motivasi Kerja	Jabatan Fungsional
Pearson Correlation	Motivasi Kerja	1,000	,354
	Jabatan fungsional	,354	1,000
Sig. (1-tailed)	Motivasi Kerja	.	,030
	Jabatan Fungsional	,030	.
N	Motivasi Kerja	29	29
	Jabatan Fungsional	29	29

Tingkat signifikansi untuk mengetahui adanya hubungan atau korelasi secara nyata antara variabel jabatan fungsional pustakawan dengan motivasi kerja pustakawan. Besarnya hubungan antara kedua variabel dinyatakan nyata yang ditunjukkan tingkat signifikan 0.03, sebagaimana tercantum pada tabel 2 *Correlation* sebesar 0.03. Hal ini mempunyai arti bahwa jabatan fungsional pustakawan mempunyai hubungan secara nyata ada (signifikan) dengan motivasi kerja pustakawan.

Hasil temuan penelitian ini menunjukkan besarnya kontribusi jabatan fungsional pustakawan, terhadap motivasi kerja pustakawan nyata sebesar 12,5%, walaupun sangat kecil apabila dibandingkan dengan 87,5% berbagai faktor lain diluar penelitian ini. Hal ini menunjukkan pentingnya peningkatan motivasi kerja pustakawan agar dapat optimal. Peningkatan dapat dilakukan melalui jabatan fungsional pustakawan sesuai dengan kompetensinya. Apalagi telah dinyatakan pada Undang-undang Republik Indonesia No. 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan Bab I pasal 1 ayat (8) dinyatakan, bahwa pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan/ atau pelatihan kepastakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan. Pada Bab VIII Pasal 29 Ayat (2) juga dinyatakan pustakawan harus memenuhi kualifikasi Standar Nasional Perpustakaan. Standar Nasional Indonesia SNI 7329:2009 tentang Perpustakaan

Perguruan Tinggi dinyatakan bahwa pustakawan perguruan tinggi yaitu pegawai yang berpendidikan serendah-rendahnya sarjana di bidang ilmu perpustakaan dan informasi atau yang disetarakan, dan diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan tugas kepastakawanan pada unit-unit Perpustakaan. SNI 7329:2009 ini dapat dijadikan dasar sebagai standar, bahwa pustakawan perguruan tinggi harus berpendidikan serendah-rendah sarjana ilmu perpustakaan. Fakta tersebut harus menjadi perhatian khusus pustakawan Universitas Islam Indonesia yang mayoritas merupakan pustakawan tingkat terampil dengan latar belakang pendidikan D2, D3 bahkan hanya hasil impasing tamatan SLTA dengan kompetensi yang masih rendah, sehingga belum memenuhi standar kualifikasi sarjana S1. Disamping belum memahami dan tidak mempunyai bekal yang cukup untuk mengembangkan diri dalam hal karya tulis maupun kajian PUSDOKINFO. Maka dari itu untuk memenuhi kualifikasi pustakawan perguruan tinggi sesuai dengan kompetensinya, harus ditingkatkan pendidikan formalnya melalui studi lanjut ke jenjang yang lebih tinggi maupun pendidikan nonformal seperti seminar, workshop dan diklat.

Sebagai pendukung temuan penelitian ini adalah Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya Bab III (unsur dan sub unsur kegiatan) pustakawan pasal 5 tentang penilaian kegiatan pustakawan terdiri dari: a. Pendidikan, meliputi: (1) Pendidikan sekolah dan memperoleh ijazah/ gelar; (2) Pendidikan dan pelatihan fungsional di bidang kepastakawanan serta memperoleh surat sanda tamat pendidikan dan pelatihan (STTPP) atau sertifikat. b. Pengorganisasian dan pendayagunaan koleksi bahan pustaka/ sumber informasi, meliputi: (1) Pengembangan koleksi; (2) Pengolahan bahan pustaka; (3) Penyimpanan dan pelestarian bahan pustaka; (4) Pelayanan informasi. c. Pemasyarakatan perpustakaan, dokumentasi dan informasi meliputi: (1) Penyuluhan; (2) Publisitas; (3) Pemeran. d. Pengkajian dan pengembangan perpustakaan, dokumentasi dan informasi, meliputi: (1) Pengkajian; (2) Pengembangan perpustakaan; (3) Analisis/ kritik karya kepastakawanan; (4) Penelaahan

pengembangan dibidang Perpustakaan; (5) Dokumentasi dan informasi. e. Pengembangan profesi meliputi: (1) Membuat karya tulis/ karya ilmiah di bidang perpustakaan, dokumentasi dan informasi; (2) Menyusun pedoman/ petunjuk teknis perpustakaan, dokumentasi dan informasi; (3) Menerjemahkan/ menyadur buku dan bahan-bahan lain dibidang perpustakaan, dokumentasi dan informasi; (4) Melakukan tugas sebagai ketua kelompok/ koordinator pustakawan atau memimpin unit perpustakaan; (5) Menyusun kumpulan tulisan untuk dipublikasikan; (6) Memberi konsultasi kepustakawanan yang bersifat konsep.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan temuan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa “tunjangan jabatan fungsional pustakawan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai Perpustakaan untuk menjadi pustakawan”, yang dapat dibuktikan dengan pengukuran nilai signifikansi sebesar 0,000013 (Inaroh; 2011). Dari temuan tersebut dapat diartikan, bahwa tunjangan jabatan fungsional mempunyai hubungan positif serta berpengaruh (berkontribusi) terhadap motivasi kerja pustakawan atau pegawai Perpustakaan.

Temuan penelitian lain yang sesuai juga menyatakan bahwa “pengaruh yang signifikan positif antara tunjangan fungsional pustakawan dan batas usia pensiun yang lebih tinggi terhadap motivasi untuk menjadi pustakawan”, (Ismulyana; 2009). Tingkat signifikan positif ini dibuktikan oleh nilai probabilitas sebesar 0,000. Temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa jabatan fungsional pustakawan mempunyai hubungan positif serta berpengaruh dalam peningkatan motivasi kerja pustakawan.

Kedua temuan penelitian tersebut semakin memperkuat hasil temuan penelitian yang saya lakukan, bahwa jabatan fungsional pustakawan mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja pustakawan. Hal ini menunjukkan bahwa implementasi SK Menpan No.132/ Kep/M.Pan/12/2002 tentang jabatan fungsional pustakawan mempunyai pengaruh dalam menentukan tinggi rendahnya motivasi kerja pustakawan di perpustakaan. Artinya semakin tinggi dalam melakukan implementasi jabatan fungsional pustakawan maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja pustakawan. Tetapi begitu

pula apabila implementasi jabatan fungsional rendah, maka motivasi kerja juga akan rendah.

Pengaruh Hubungan Jabatan Fungsional terhadap Motivasi Kerja Pustakawan

Setelah dilakukan penelitian implementasi SK Menpan No. 132/Kep/M. Pan/12/2002 tentang jabatan fungsional pustakawan di Universitas Islam Indonesia, maka ditemukan konstanta sebesar 92,762 dan koefisien regresi sebesar 0,263 sebagaimana tercantum dalam tabel 3 Coefisients.

Tabel 3 Coefisients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	92,762	15,912		5,830	,000
	Jabatan Fungsional	,263	,134	,354	1,968	,059

Dari tabel apabila dimasukan gambarkan kedalam persamaan regresi sederhana diperoleh penjelasan persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = 92.762 + 0.263X$, dengan keterangan, X = jabatan fungsional pustakawan dan Y = motivasi kerja pustakawan. Konstanta 92,762 menyatakan jika tidak ada penambahan nilai jabatan fungsional pustakawan maka nilai motivasi kerja sebesar 92,762. Sedangkan koefisien regresi sebesar 0,264 menyatakan bahwa setiap terjadi penambahan satu skor nilai satu, maka akan terjadi kenaikan skor sebesar 0,264.

Persamaan regresi linier sederhana $Y = 92,762 + 0,263X$ yang terbentuk antara jabatan fungsional pustakawan dengan motivasi kerja pustakawan harus diuji terlebih dahulu untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh hubungan antara kedua variabel. Berdasarkan hasil uji signifikan tabel 4.4 coefisients dan tabel 4.5 ANOVA^a dengan menggunakan taraf tingkat signifikansi 5% menunjukkan bahwa konstanta 92,762, koefisien 0,263 maupun regresi linier sederhana **tidak signifikan**. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja pustakawan tidak dapat dijelaskan melalui variabel jabatan fungsional pustakawan.

Dari arti tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh jabatan fungsional pustakawan terhadap motivasi kerja pustakawan tidak ada.

Analisa Pembahasan

Jabatan fungsional pustakawan merupakan variabel independen yang sangat menentukan terhadap tinggi rendahnya motivasi kerja pustakawan sebagai variabel dependen. Artinya semakin tinggi jabatan fungsional, maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja pustakawan. Sebagaimana SK Menpan No.132/Kep/M.Pan/12/2002 tentang jabatan fungsional pustakawan dinyatakan, bahwa tinggi rendahnya nilai jabatan fungsional pustakawan ditentukan oleh beberapa faktor antara lain: (1) Pendidikan formal yang diperoleh melalui jalur studi lanjut kestrata yang lebih tinggi, maupun melalui pendidikan nonformal seperti diklat dan kursus yang diakui oleh Perpustakaan Nasional. (2) Kajian dan pengembangan profesi seperti: melakukan penelitian, membuat karya tulis, menyunting buku, menerjemahkan buku asing kebahasa Indonesia. (3) Penunjang kegiatan pustakawan seperti: seminar, moderator, workshop, pembawa materi. (4) Pelaksanaan aktivitas kegiatan pokok setiap hari seperti: klasifikasi, katalogisasi, layanan informasi, penentuan subyek. Faktor-faktor ini mempunyai peranan sangat penting dalam menentukan tinggi rendahnya jabatan fungsional pustakawan. Sedangkan tinggi rendahnya motivasi kerja pustakawan dapat dilihat melalui berbagai faktor seperti: tanggung jawab pustakawan dalam melaksanakan tugas, prestasi aktivitas kerja setiap hari, kemandirian dalam melaksanakan tugas dan pengembangan diri dalam meningkatkan kompetensi pustakawan.

Temuan penelitian ini membuktikan bahwa jabatan fungsional pustakawan dan motivasi kerja pustakawan mempunyai hubungan nyata dan positif, walaupun pengaruh antara kedua variabel sangat kecil. Artinya walaupun hubungan antara Jabatan fungsional dan motivasi kerja pustakawan hubungan nyata tetapi pengaruhnya tidak signifikan. Hal ini disebabkan pustakawan Universitas Islam Indonesia mayoritas terdiri dari pustakawan tingkat terampil yang berpendidikan SLTA hasil impasing, D2, dan D3. Disamping itu pustakawan terampil belum

memahami dan mempunyai bekal yang cukup untuk mengembangkan diri dalam bidang karya tulis ilmiah maupun kajian PUSDOKINFO. Hal tersebut merupakan faktor penting yang sangat menentukan tinggi rendahnya jabatan fungsional pustakawan. Beberapa faktor tersebutlah sebagai penghambat pustakawan terampil dalam memenuhi unsur jabatan fungsional sebagai variabel independen yang sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja pustakawan.

Pendidikan merupakan salah satu unsur faktor penting jabatan fungsional pustakawan yang dapat meningkatkan motivasi kerja pustakawan. Artinya semakin tinggi pendidikannya maka semakin tinggi pula nilai jabatan fungsional pustakawan. Sehingga akan berpengaruh terhadap motivasi kerja pustakawan. Hasil analisa pembahasan ini dapat disimpulkan bahwa pendidikan merupakan faktor penting yang dapat menentukan jabatan fungsional pustakawan dalam meningkatkan motivasi kerja pustakawan.

Hasil kesimpulan pembahasan diatas dapat dijadikan landasan peneliti, sebagai harapan dalam peningkatkan jabatan fungsional pustakawan yang sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja pustakawan. Peningkatan dapat dilakukan melalui berbagai unsur faktor antara lain: (1) Melanjutkan pendidikan formal kejenjang strata yang lebih tinggi (dari D3 ke S1, dan S1 ke S2 maupun S2 ke S3) sebagai bekal untuk mejadi pustakawan ahli sebagaimana ditentukan dalam Standar Nasional Perpustakaan Perguruan Tinggi 2010. (2) Meningkatkan pendidikan nonformal (diklat, workshop, seminar) sebagai sarana dalam mengembangkan profesi dan kemandirian pustakawan. Dengan adanya peningkatan pendidikan tersebut diharapkan pengaruh jabatan fungsional terhadap motivasi kerja pustakawan dimasa yang akan datang semakin dapat signifikan.

Besarnya motivasi kerja pustakawan sebagai variabel dependen, seharusnya dapat ditentukan atau dijelaskan oleh variabel independen jabatan fungsional pustakawan melalui persamaan regresi linier sederhana $Y = 92,762 + 0,263$ dengan persyaratan koefisien $a = 92,762$ dan $b = 0,263$ dinyatakan signifikan. Tetapi setelah dilakukan pembahasan uji keberartian koefisien dan linier regresi ternyata persamaan yang dibentuk antara jabatan

fungsional dan motivasi kerja pustakawan Ull diperoleh nilai tidak *signifikan*. Dengan demikian persamaan regresi linier yang terbentuk tidak dapat digunakan sebagai *prediksi*. Artinya persamaan regresi yang terbentuk antara variabel jabatan fungsional pustakawan dengan motivasi kerja pustakawan tidak dapat digunakan untuk melakukan prediksi. Apabila variabel jabatan fungsional pustakawan sebagai variabel independen ingin digunakan untuk melakukan prediksi motivasi kerja pustakawan, maka variabel independen tersebut harus ditingkatkan nilainya terlebih dahulu melalui unsur pendidikan sebagai landasan dasar dalam melakukan kajian, pengembangan profesi dan kemandirian pustakawan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa tingkat pendidikan pustakawan merupakan faktor penting dalam meningkatkan jabatan fungsional pustakawan. Artinya semakin tinggi pendidikan pustakawan, maka akan semakin meningkat nilai jabatan fungsional pustakawan. Tetapi begitu juga sebaliknya apabila pendidikan pustakawan tidak ditingkatkan, maka pengaruh jabatan fungsional pustakawan terhadap motivasi kerja pustakawan tidak signifikan. Artinya untuk meningkatkan motivasi kerja pustakawan dimasa yang akan datang harus dilakukan peningkatan pendidikan pustakawan terlebih dahulu. Apabila tidak dilakukan, maka motivasi kerja pustakawan juga akan tetap rendah.

Kesimpulan

Padadasarnya variabel jabatan fungsional pustakawan dan motivasi kerja pustakawan mempunyai hubungan kausal yang saling ketergantungan. Tetapi hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap pustakawan Universitas Islam Indonesia dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hubungan jabatan fungsional pustakawan dan motivasi kerja pustakawan Universitas Islam Indonesia positif dan nyata (signifikan).
2. Pengaruh jabatan fungsional pustakawan terhadap motivasi kerja pustakawan tidak signifikan.

Daftar Pustaka

- Hasibuan, Malayu S.P. (1996). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Pendekatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawan, Rachman & Zulfikar Zen. (2006). *Etika Kepustakawanan*. Jakarta: Sagung Seto.
- Inaroh, Siti. (2011). *Pengaruh Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan terhadap Motivasi Petugas Perpustakaan*. Skripsi, tidak dipublikasikan. Yogyakarta: Fakultas Adab UIN Sunan Kalijaga.
- Ismulyana. (2009). *Pengaruh Tunjangan Fungsional Pustakawan dan Batas Usia Pensiun yang Lebih Tinggi terhadap Motivasi Petugas Perpustakaan di Lingkungan Unit Penunjang Universitas (UPU) Perpustakaan UGM untuk Menjadi Pustakawan*. Skripsi, tidak dipublikasikan. Yogyakarta: Fakultas Adab UIN Sunan Kalijaga.
- Lasa, Hs. (2009). *Kamus Kepustakawanan Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Book Publisher.
- Raq, T.V. (1992). *Penilaian Prestasi Kerja Teori dan Praktek*. Jakarta: Binaman Pressindo.
- Riduwan. (2002). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Pengukuran*. Bandung: Alfabeta.
- SK MENPAN No.132/KEP/M.Pan/12/2002 Tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2010). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistyo-Basuki. (2006). *Metode Penelitian*. Jakarta: Wedatama Widya Sastra.
- Uno, Hamzah B. (2008). *Teori Motivasi & Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.