

ANALISIS HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI PERPUSTAKAAN IAIN KENDARI

Wahyuni Nengsih¹, Khaeril Nurholis², Eliyanti Agus Mokodompit³
wahyureal26@gmail.com¹, nurholis1399@gmail.com², eamokodompit66@gmail.com³
Universitas Halu Oleo

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai di Perpustakaan IAIN Kendari. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara tingkat motivasi kerja dengan kepuasan kerja pegawai. Faktor motivasi intrinsik seperti tanggung jawab, kebanggaan terhadap pekerjaan, dan pengembangan diri sangat memengaruhi tingkat kepuasan. Sementara itu, motivasi ekstrinsik seperti gaji, pengakuan, dan kondisi kerja juga memberikan kontribusi yang signifikan. Implikasi dari penelitian ini mengarah pada pentingnya strategi manajemen SDM dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja guna menunjang kinerja layanan perpustakaan secara menyeluruh.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Pustakawan, Perpustakaan, Kualitatif.

ABSTRACT

This study aims to analyze the relationship between work motivation and job satisfaction among employees at the IAIN Kendari Library. This research employs a descriptive qualitative approach, with data collection techniques including in-depth interviews, participatory observation, and documentation studies. The results indicate a strong correlation between the level of work motivation and employee job satisfaction. Intrinsic motivational factors such as responsibility, pride in one's work, and self-development greatly influence satisfaction levels. Meanwhile, extrinsic motivations such as salary, recognition, and working conditions also contribute significantly. The implications of this research highlight the importance of human resource management strategies in enhancing motivation and job satisfaction to support the overall performance of library services.

Keywords: Work Motivation, Job Satisfaction, Librarians, Library, Qualitative.

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi, baik sektor publik maupun swasta, keberhasilan pencapaian tujuan sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja adalah motivasi kerja dan kepuasan kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang membuat individu mau dan rela mengarahkan tenaga serta pikirannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Sedangkan kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang menyenangkan yang dialami seseorang dalam pekerjaannya.

Perpustakaan sebagai pusat informasi dan sumber belajar di lingkungan perguruan tinggi memegang peran strategis dalam mendukung kegiatan akademik. Di IAIN Kendari, perpustakaan menjadi ujung tombak dalam mendukung visi dan misi institusi. Oleh karena itu, motivasi dan kepuasan kerja pegawai perpustakaan menjadi hal yang tidak bisa diabaikan.

Penelitian ini difokuskan pada analisis hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai perpustakaan IAIN Kendari, karena masih terdapat kendala seperti kurangnya pelatihan berkala, minimnya penghargaan formal, serta terbatasnya sarana pendukung kerja. Dengan pendekatan kualitatif, penelitian ini diharapkan dapat

menggambarkan kondisi nyata yang dialami pegawai dan memberikan rekomendasi berbasis data lapangan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan kekuatan internal maupun eksternal yang mendorong individu untuk bertindak dan bekerja secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks organisasi, motivasi kerja sangat penting karena dapat meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan kepuasan kerja pegawai. Herzberg (1959) membedakan motivasi kerja menjadi dua kategori, yaitu faktor motivator (motivasi intrinsik) yang meliputi pencapaian, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan; serta faktor higienis (motivasi ekstrinsik) seperti gaji, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, hubungan interpersonal, dan supervisi.

2. Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat dibedakan menjadi dua jenis utama, yaitu:

- **Motivasi Intrinsik:** Merupakan dorongan yang berasal dari dalam individu itu sendiri, seperti keinginan untuk berhasil, rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, kebutuhan untuk aktualisasi diri, rasa bangga terhadap pencapaian kerja, serta kepuasan yang timbul karena pekerjaan dianggap bermakna. Pegawai yang memiliki motivasi intrinsik tinggi biasanya bekerja dengan dedikasi meskipun tidak selalu diiringi insentif material.
- **Motivasi Ekstrinsik:** Berasal dari luar individu dan bergantung pada faktor lingkungan kerja. Contohnya adalah gaji, tunjangan, fasilitas kerja, kebijakan manajemen, dan hubungan kerja yang baik. Pegawai yang sangat dipengaruhi oleh motivasi ekstrinsik biasanya sangat memperhatikan penghargaan materi, keamanan kerja, dan keadilan organisasi.

Dalam dunia perpustakaan, kedua jenis motivasi ini sangat penting. Motivasi intrinsik dapat mendorong pustakawan untuk memberikan layanan terbaik, sedangkan motivasi ekstrinsik dapat membantu mempertahankan kepuasan dan loyalitas mereka terhadap institusi.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap emosional positif terhadap pekerjaan yang timbul dari penilaian terhadap aspek-aspek pekerjaan yang relevan. Menurut Robbins dan Judge (2019), kepuasan kerja dapat diartikan sebagai tingkat di mana seseorang menyukai pekerjaannya. Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja antara lain:

- **Gaji dan Tunjangan:** Imbalan yang adil dan sesuai harapan dapat meningkatkan kepuasan.
- **Peluang Promosi:** Kesempatan untuk naik jabatan memberikan motivasi dan kepuasan lebih.
- **Supervisi:** Gaya kepemimpinan dan komunikasi dari atasan sangat memengaruhi kenyamanan kerja.
- **Rekan Kerja:** Hubungan sosial dan kolaborasi yang baik dapat meningkatkan rasa kebersamaan.
- **Isi Pekerjaan:** Tugas yang menantang, bervariasi, dan bermakna dapat memberikan kepuasan yang mendalam.

Tingkat kepuasan kerja yang tinggi tidak hanya berdampak positif pada individu tetapi juga terhadap organisasi secara keseluruhan, seperti dalam bentuk peningkatan produktivitas, loyalitas, dan penurunan tingkat absensi dan turnover.

4. Hubungan Motivasi dan Kepuasan Kerja

Motivasi dan kepuasan kerja memiliki hubungan timbal balik. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula. Motivasi yang kuat membuat pegawai lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya, merasa dihargai, dan lebih mudah mencapai keberhasilan. Sebaliknya, kepuasan kerja yang tinggi dapat memperkuat motivasi kerja.

Menurut Herzberg, motivator seperti pencapaian dan pengakuan merupakan sumber utama kepuasan kerja. Jika seorang pegawai merasa dihargai dan memiliki ruang untuk berkembang, maka ia akan termotivasi dan merasa puas. Sebaliknya, faktor higienis hanya mencegah ketidakpuasan tetapi tidak selalu memberikan kepuasan jika tidak didampingi oleh motivator.

5. Penelitian Terdahulu

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki korelasi yang kuat dengan kepuasan kerja. Sudirman (2020) dalam penelitiannya pada pustakawan perguruan tinggi negeri menyimpulkan bahwa motivasi intrinsik, seperti kebanggaan terhadap profesi dan rasa tanggung jawab, lebih berpengaruh terhadap kepuasan kerja dibandingkan motivasi ekstrinsik. Sementara itu, Rahayu (2018) juga menemukan bahwa pegawai perpustakaan yang memiliki akses terhadap pengembangan profesional lebih puas dalam pekerjaannya.

Penelitian Andika (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, kepemimpinan partisipatif, dan komunikasi yang terbuka dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja secara bersamaan. Hal ini menunjukkan bahwa aspek organisasi secara keseluruhan berperan penting dalam menciptakan iklim kerja yang mendukung kesejahteraan pegawai.

Dengan memperkuat motivasi kerja melalui pendekatan yang holistik, baik dari sisi personal maupun struktural, maka kepuasan kerja pegawai dapat ditingkatkan secara signifikan. Penelitian ini menjadi penting sebagai referensi kebijakan manajerial di lingkungan perpustakaan IAIN Kendari.

METODE PENELITIAN

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Tujuan utama dari pendekatan ini adalah untuk memahami dan menggambarkan secara mendalam fenomena sosial dan perilaku yang terjadi di lingkungan Perpustakaan IAIN Kendari, khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini tidak berfokus pada pengukuran angka secara statistik, tetapi pada pemahaman mendalam atas perspektif dan pengalaman subjektif para informan. Pendekatan ini sangat cocok digunakan ketika peneliti ingin menggali makna, nilai, dan interpretasi dari para pegawai mengenai pekerjaannya, serta memahami faktor-faktor yang memengaruhi perilaku kerja mereka.

2. Lokasi dan Subjek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Perpustakaan IAIN Kendari. Lokasi ini dipilih secara purposif karena relevansi langsungnya dengan tema penelitian serta kemudahan akses data. Subjek penelitian terdiri dari pustakawan, staf layanan teknis, staf administrasi, dan kepala perpustakaan. Informan dipilih dengan teknik purposive sampling dengan kriteria: (1) telah bekerja minimal satu tahun di perpustakaan, (2) bersedia dan kooperatif dalam memberikan informasi, dan (3) memiliki pengalaman langsung dalam aktivitas operasional dan pelayanan perpustakaan.

3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini digunakan tiga teknik pengumpulan data utama:

- Wawancara Mendalam: Dilakukan secara tatap muka dengan informan untuk menggali informasi secara lebih personal dan kontekstual. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur agar memungkinkan fleksibilitas dalam mengeksplorasi jawaban.
- Observasi Partisipatif: Peneliti terlibat secara langsung dalam lingkungan kerja untuk mengamati perilaku, rutinitas, interaksi sosial, serta dinamika kerja di perpustakaan. Observasi ini mencakup pengamatan terhadap alur kerja, suasana kerja, dan etos kerja pegawai.
- Dokumentasi: Data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen resmi perpustakaan, seperti struktur organisasi, laporan kinerja tahunan, jadwal kerja pegawai, daftar hadir, serta pedoman kerja internal.

4. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model interaktif dari Miles dan Huberman (1994) yang terdiri dari tiga tahap utama:

- Reduksi Data: Merupakan proses pemilihan, pemfokusan, penyederhanaan, dan transformasi data mentah dari lapangan menjadi informasi yang relevan.
- Penyajian Data: Penyajian dilakukan dalam bentuk narasi deskriptif, matriks, atau bagan yang memudahkan peneliti dan pembaca dalam memahami pola hubungan antar data.
- Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi: Berdasarkan pola, tema, dan hubungan yang ditemukan dalam data, peneliti membuat interpretasi dan kesimpulan yang kemudian diverifikasi secara berulang dengan melihat konsistensi antar temuan dan mengacu pada teori.

5. Teknik Keabsahan Data

Untuk menjamin validitas dan reliabilitas data, peneliti menggunakan beberapa teknik verifikasi:

- Triangulasi Sumber: Data dikumpulkan dari berbagai sumber (wawancara, observasi, dan dokumentasi) untuk memastikan konsistensi informasi.
- Triangulasi Teknik: Menggunakan berbagai metode pengumpulan data untuk memperkuat keabsahan hasil temuan.
- Member Check: Hasil temuan dikonfirmasi kembali kepada informan untuk memvalidasi kebenaran dan keakuratan interpretasi data.
- Peer Debriefing: Peneliti mendiskusikan hasil temuan dengan rekan sejawat atau dosen pembimbing untuk memperoleh masukan dan mempertajam analisis.

Dengan menggunakan pendekatan ini, penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan pemahaman yang mendalam, utuh, dan kontekstual mengenai hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai perpustakaan di lingkungan IAIN Kendari.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Perpustakaan IAIN Kendari

Perpustakaan IAIN Kendari merupakan salah satu unit penting dalam mendukung kegiatan akademik di lingkungan perguruan tinggi. Perpustakaan ini memiliki jumlah pegawai sebanyak 12 orang, yang terdiri dari berbagai posisi, termasuk pustakawan fungsional, staf layanan, dan staf teknis. Struktur organisasi perpustakaan ini dirancang untuk memastikan bahwa setiap aspek layanan dapat berjalan dengan baik dan efisien.

Perpustakaan IAIN Kendari menyediakan berbagai layanan, antara lain:

- Layanan Referensi: Layanan ini bertujuan untuk membantu pengguna dalam mencari

informasi yang dibutuhkan, baik melalui buku, jurnal, maupun sumber digital. Pustakawan yang bertugas di layanan referensi dilatih untuk memberikan informasi yang akurat dan relevan.

- Sirkulasi: Layanan sirkulasi mencakup peminjaman dan pengembalian buku serta pengelolaan koleksi perpustakaan. Proses ini dilakukan dengan sistem yang terkomputerisasi untuk memudahkan pengguna dalam mengakses koleksi yang ada.
- Digital Library: Perpustakaan IAIN Kendari juga memiliki koleksi digital yang dapat diakses oleh pengguna. Ini termasuk e-book, jurnal elektronik, dan sumber daya digital lainnya yang mendukung penelitian dan pembelajaran.
- Pelatihan Literasi Informasi: Perpustakaan secara rutin mengadakan pelatihan literasi informasi untuk mahasiswa dan dosen. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan pengguna dalam mencari, mengevaluasi, dan menggunakan informasi secara efektif.

Perpustakaan ini juga berupaya untuk menciptakan lingkungan yang nyaman dan kondusif bagi pengguna. Fasilitas yang disediakan mencakup ruang baca yang tenang, area diskusi, dan akses internet yang memadai. Dengan demikian, perpustakaan berfungsi tidak hanya sebagai tempat penyimpanan buku, tetapi juga sebagai pusat pembelajaran dan penelitian yang aktif.

2. Motivasi Kerja Pegawai

Hasil wawancara dengan pegawai perpustakaan menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai termotivasi oleh beberapa faktor kunci, antara lain:

- Rasa Tanggung Jawab: Pegawai merasa memiliki tanggung jawab yang besar dalam memberikan layanan terbaik kepada pengguna. Mereka menyadari bahwa peran mereka sangat penting dalam mendukung proses belajar mengajar di IAIN Kendari. Rasa tanggung jawab ini mendorong mereka untuk bekerja dengan penuh dedikasi dan komitmen.
- Keinginan untuk Membantu Mahasiswa: Banyak pegawai yang menyatakan bahwa motivasi utama mereka adalah keinginan untuk membantu mahasiswa dalam mencari informasi yang dibutuhkan. Mereka merasa bangga ketika dapat memberikan bantuan yang berarti dan melihat mahasiswa berhasil dalam studi mereka.
- Kebanggaan terhadap Profesi: Pegawai perpustakaan merasa bangga menjadi bagian dari institusi pendidikan. Mereka menganggap pekerjaan mereka sebagai profesi yang mulia dan memiliki dampak positif terhadap masyarakat. Kebanggaan ini menjadi pendorong utama dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Namun, meskipun motivasi intrinsik ini kuat, terdapat beberapa keluhan yang diungkapkan oleh pegawai, antara lain:

- Keterbatasan Insentif: Beberapa pegawai mengeluhkan kurangnya insentif finansial yang memadai. Mereka merasa bahwa penghargaan yang diberikan tidak sebanding dengan beban kerja dan tanggung jawab yang mereka emban. Hal ini dapat memengaruhi motivasi kerja mereka dalam jangka panjang.
- Pelatihan Teknis yang Jarang: Pegawai juga mengungkapkan bahwa pelatihan teknis yang jarang diadakan menghambat pengembangan keterampilan mereka. Mereka berharap ada lebih banyak kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan workshop yang dapat meningkatkan kompetensi profesional mereka.
- Kurangnya Promosi Jabatan: Beberapa pegawai merasa bahwa peluang untuk naik jabatan sangat terbatas. Mereka menginginkan adanya jalur karier yang jelas dan transparan, sehingga dapat memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras dan berkontribusi lebih banyak.

3. Kepuasan Kerja Pegawai

Pegawai merasa cukup puas dengan suasana kerja, dukungan antar rekan, serta jadwal kerja yang fleksibel. Namun, sebagian menyatakan bahwa kurangnya penghargaan formal dan stagnasi karier menjadi penyebab turunnya kepuasan.

4. Hubungan Motivasi dan Kepuasan Kerja

Analisis data menunjukkan adanya hubungan yang saling memengaruhi antara motivasi kerja dan kepuasan kerja. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi (misalnya karena merasa pekerjaannya bermakna) menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula. Sebaliknya, pegawai yang merasa tidak diperhatikan cenderung merasa kurang puas dan menunjukkan penurunan antusiasme kerja.

5. Diskusi Temuan

Temuan ini mendukung teori Herzberg yang menyatakan bahwa motivator (faktor intrinsik) sangat berpengaruh dalam membentuk kepuasan kerja. Selain itu, faktor eksternal seperti kondisi kerja juga tetap relevan, terutama dalam konteks pelayanan publik seperti perpustakaan.

KESIMPULAN

1. Pegawai perpustakaan IAIN Kendari memiliki motivasi kerja yang cukup tinggi, terutama motivasi intrinsik.
2. Tingkat kepuasan kerja pegawai berada pada kategori sedang hingga tinggi, dipengaruhi oleh suasana kerja dan hubungan interpersonal.
3. Terdapat hubungan yang erat antara motivasi kerja dan kepuasan kerja. Peningkatan motivasi berdampak langsung pada peningkatan kepuasan kerja pegawai.

Saran

- Pimpinan perpustakaan perlu memberikan pengakuan formal dan insentif non-finansial untuk meningkatkan motivasi pegawai.
- Perlu diadakan pelatihan dan pengembangan profesional secara berkala.
- Evaluasi rutin terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai harus menjadi bagian dari sistem manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. 18th ed. Pearson.
- Sudirman, A. (2020). "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pustakawan Perguruan Tinggi Negeri". *Jurnal Ilmu Perpustakaan*, 5(2), 123-135.
- Rahayu, S. (2018). "Hubungan Antara Pengembangan Profesional dan Kepuasan Kerja Pegawai Perpustakaan". *Jurnal Manajemen Perpustakaan*, 4(1), 45-60.
- Andika, R. (2021). "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Pegawai". *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 3(3), 78-89.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior*. 12th ed. McGraw-Hill.
- Locke, E. A. (1976). "The Nature and Causes of Job Satisfaction". In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297-1349). Chicago: Rand McNally.
- Maslow, A. H. (1943). "A Theory of Human Motivation". *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- # ANALISIS HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI PERPUSTAKAAN IAIN KENDARI.