**BAB 3**

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini akan dibahas hasil penelitian yang telah dilakukan. Data penelitian diperoleh dari penyebaran kuesioner sebanyak 20 butir pertanyaan kepada 20 responden tempat penelitian di UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta. Penyebaran kuesioner dilakukan selama 5 hari (17-21 Oktober 2011), Jenis pertanyaan yang diajukan kepada responden bersifat tertutup.

Data yang diperoleh bersifat kualitatif, yaitu data yang berhubungan dengan kategorisasi, karakteristik, berwujud pertanyaan atau berupa kata-kata (Riduwan, 2007: 106). Data penelitian diolah secara analisis dan deskriptif yang disajikan dalam bentuk tabel. Selanjutnya isi dari tabel tersebut dijelaskan dan dianalisa. Dalam mengolah data dari hasil kuesioner, penulis menggunakan rumus perhitungan persentase untuk masing-masing jawaban yang terkumpul seperti yang diungkapkan oleh Narbuko (1997: 153).

**3.1 Variabel**

Sebelum membahas tentang variabel, terlebih dahulu membahas tentang pengertian variabel penelitan menurut Arikunto (2006 : 170) “Variabel penelitian adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian”.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diteliti yaitu Insentif (X) sebagai variabel bebas *(independent variable*) dan Produktivitas Kerja Pustakawan (Y) sebagai variabel terikat (*Dependent Variable*).

Untuk lebih jelas akan diterangkan sebagai berikut:

1. **Variabel Insentif (X)**

Insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada karyawan untuk mendorong semangat kerja pustakawan agar mereka dapat meningkatkan produktivitas kerja, dengan indicator antara lain material insentif, semi material insentif, dan non material insentif

1. **Variabel Produktivitas Kerja (Y)**

Produktivitas kerja adalah suatu tingkah laku yang menghasilkan dan meningkatkan hasil yang ingin dicapai dengan jasa yang setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya yang secara efisien, dengan indikator antara lain disiplin kerja, waktu kerja, loyalitas, kualitas kerja, kepuasan kerja.

**3.2 Kisi-kisi Kuesioner**

Sebagaimana yang telah diuraikan pada kajian teoritis, maka dapat dibentuk kisi-kisi kuesioner. Kisi-kisi kuesioner ini akan dipakai untuk menyusun kuesioner yang akan diberikan pada responden, maka ditentukan indikator dari masing-masing variabel.

**Tabel 1**

**Kisi-kisi Kuesiner**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Variabel** | **Indikator yang diukur** | **No.Item****Kuesioner** | **Jumlah****Item** |
| **1.** | Insentif(X) | 1.Material Insentif2.Semi Material Isentif3.Non Material Insentif | 1,2,3,4,5,678,9,10 | 613 |
| **2.** | ProduktivitasKerja Pustakawan(Y) | 1.Disiplin kerja2.Waktu kerja3.Loyalitas4.Kualitas kerja5.Kepuasan kerja | 1234,5,6,7,8,910 | 11161 |
|  | **Jumlah** |  |  | **20** |

**Sumber: Kuisioner yang diolah penulis**

**3.3 Analisis Diskritif**

Setelah diperoleh hasil perhitungan koefisien korelasi maka dapat ditentukan bagaimana hubungan antara Pemberian Insentif dengan Produktivitas Kerja Pustakawan. Untuk menentukan hubungan tersebut, penulis berpedoman pada pendapat Hadi (2001 : 272) yang menyatakan bahwa: Besar kecilnya korelasi selalu dinyatakan dalam nol. Angka korelasi ini disebut koefisien korelasi. Koefisien korelasi selalu bergerak diantara 0,000 dan + 1,000. Koefisien korelasi dari 0,000 sampai + 1,000 menunjukkan korelasi yang positif. Perhatikan, korelasi positif yang paling sempurna + 1,000 dan korelasi negatif tertinggi adalah – 1,000.

Hasil perhitungan korelasi bergerak – 1 sampai + 1. Jadi, kalau ada perhitungan yang korelasi lebih besar dari 1 atau kurang dari – 1, itu tandanya ada kesalahan dalam perhitungan. Untuk mengukur kedekatan korelasi antara variabel Insentif dengan Produktivitas Kerja Pustakwan, digunakan koefisien korelasi bersimbolkan “r” dengan katagori sebagai berikut:

**Tabel 2**

**Interval Koefisien**

|  |  |
| --- | --- |
| **Interval Koefisien** | **Tingkat Hubungan** |
| 0,00 – 0,1990,20 – 0,3990,40 – 0,5990,60 – 0,799 0,80 – 1,000 | Sangat RendahRendahSedangKuatSangat kuat sekali |

**Sumber: Sugiyono. 2002: 149**

Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan satuan ukuran skala Likert’s. Menurut Sugiyono (1999 : 86), “Skala Likert’s digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Bobot untuk setiap jawaban yang diberikan responden dari setiap pertanyaan adalah sebagai berikut:

**Tabel 2**

**Bobot Jawaban**

|  |  |
| --- | --- |
| **Jawaban**  | **Penilaian**  |
| Sangat BaikBaikKurangKurang Sekali  | 4321 |

**Sumber: ........................**

* + - 1. **Pengujian Hipotesis**

Untuk pengujian hipotesis dalam penelitian adalah pengujian data secara statistik dimana tujuan tujuannya untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak.

Menurut Irianto (2004 : 98) ada beberapa hal yang perlu diingat dalam uji hipotesis penelitian yaitu:

Prosedur dalam pengujian hipotesis dibuat untuk mentes (menguji) kredibilitas Ho. Hal ini berarti bahwa dalam pengujian hipotesis kita akan menguji Ho, bukan menguji H1, walaupun hipotesisi yang dikembangkan melalui kajian teoritis adalah H1. Oleh karena itu, jika Ho ternyata terbukti kebenarannya, maka kita akan menolak H1. Sebaliknya, apabila Ho tidak terbukti kebenarannya maka kita harus menolak Ho dan menerima H1.

Ada hipotesis teoritisnya adalah sebagai berikut:

1. Ho : rxy = 0 (Tidak terdapat hubungan yang positf dan signifikan antara Pemberian Insentif dengan Produktivitas Kerja Pustakawan.

b. H1 : rxy ≠ 0 (Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Pemberian Insentif dengan Produktivitas Kerja Pustakwan).

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak dilakukan uji signifikan yaitu dengan cara mengkonsultasikan nilai r hitung dengan nilai r tabel pada tingkat kepercayaan 95% (α = 0,05). Untuk itu hipotesis teoritis harus dijadikan sebagai hipotesis kerja, yaitu:

1. Apabila r hitung (rh) < tabel (rt) = Ho diterima dan H1 ditolak.
2. Apabila r hitung (rh) ≥ tabel (rt) = Ho ditolak dan H1 diterima.
	* + 1. **Uji Determinasi**

Menurut Subagyo (2004 : 166), “Koefisien determinasi menunjukkan persentase perubahan nilai dependen variable yang disebabkan oleh perubahan nilai independent variable, sisanya dipengaruhi oleh perubahan factor lain”.

Untuk menghitung koefisien determinasi dapat dilakukan dengan cara mengkuadratkan nilai r (r2).

**3.4 Hasil Penelitian.**

**3.5 Insentif.**

**3.5.1**  **Material insentif**

Material insentif adalah salah satu indikator untuk mengetahui apakah dengan adanya pemberian material produktivitas kerja responden akan meningkat. Pernyataan responden mengenai hal ini dapat dilihat pada jawaban responden nomor 1,2,3,4,5,6 pada tabel berikut ini

**Tabel 1**

 **Pemberian Insentif Kepada Pustakawan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Pertanyaan** | **Kategori Jawaban** | **F** |  **%** |
| Apakah Bapak/Ibu/Sdr pernah mendapatkan insentif ditempat Bapak/Ibu/Sdr bekerja? | a. Selalub. Seringc. Kadang-kadangd. Tidak pernah | 1532- | 75 %15 %10 % |
| **Jumlah** | 20 | 100 % |

**Sumber: Kuisioner yang diolah penulis**

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa 15 responden (75%) menyatakan bahwa insentif selalu diberikan kepada responden, sedangkan 3 responden (15%) menyatakan bahwa insentif sering diberikan kepada responden.

Sesuai dengan kriteria interpretasi data tabel 1, 18 responden 90% yang menyatakan bahwa pernah menerima insentif dari perpustakaan Universitas Negeri Jakarta sedangkan 2 responden 10% yang tidak pernah menerima uang insentif .

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa pada umumnya responden pernah menerima insentif dari Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta

**Tabel 2**

**Dasar Pemberian Insentif kepada Pustakawan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Pertanyaan** | **Kategori Jawaban** | **F** | **%** |
| Apakah insentif yang Bapak/Ibu/Sdr terima didasarkan pada jabatan yang Bapak/Ibu/Sdr miliki ?  | a. Selalub. Seringc. Kadang-kadangd. Tidak pernah | 13412 | 5 %15 %20 %60 % |
| **Jumlah** | 20 | 100 % |

**Sumber: Kuisioner yang diolah penulis**

Dari tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa 1 responden (5%) menyatakan bahwa pemberian insentif selalu berdasarkan pada jabatan pustakawan, sedangkan 3 responden (15%) menyatakan bahwa pemberian insentif berdasarkan pada jabatan yang dimiliki pustakawan, 4 responden (20%) menyatakan bahwa katagori pemberian insentif terkadang berdasarkan pada jabatan pustakawan, 12 responden (60%) menyatakan bahwa katagori pemberian insentif tidak berdasarkan pada jabatan pustakawan.

Sesuai dengan kriteria interpretasi data pada tabel 2, responden yang menyatakan bahwa dasar pemberian insentif berdasarkan jabatan pustakawan adalah 4 responden (20%), sedangkan responden yang menyatakan bahwa dasar pemberian insentif tidak berdasarkan jabatan pustakawan tersebut sebanyak 16 responden (80%). Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa pada umumnya tidak pernah pemberian insentif didasarkan pada jabatan yang dimiliki oleh pustakawan.

**Tabel 3**

 **Uang Makan Sebagai Bagian Dari Material Insentif**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Pertanyaan** | **Kategori Jawaban** | **F** | **%** |
| Apakah Bapak/Ibu/Sdr pernah mendapatkan uang makan (diluar gaji pokok) ditempat Bapak/Ibu/Sdr bekerja | a. Selalub. Seringc. Kadang-kadangd. Tidak pernah | 8417 | 40 %20 %5 %35 % |
| **Jumlah** | 20 | 100 % |

**Sumber: Kuisioner yang diolah penulis**

Dari tabel 3 dapat dilihat bahwa 8 responden (40%) menyatakan bahwa uang makan selalu diberikan kepada responden,sedangkan 4 responden (20%) menyatakan uang makan sering diberikan kepada responden, 1 responden (5%) menyatakan bahwa uang makan kadang- kadang diberikan kepada responden, sedangkan 7 responden 35% menyatakan bahwa uang makan tidak pernah diberikan kepada responden

Sesuai dengan kriteria interpretasi data tabel 3, responden yang menyatakan bahwa uang makan sering diberikan kepada responden adalah 12 responden (60%), sedangkan responden yang menyatakan bahwa tidak pernah mendapatkan uang makan yang diberikan kepada 8 responden 40% .

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pada umumnya responden mendapat uang makan diluar gaji pokok

**Tabel 4**

 **Tunjangan Lembur Sebagai Bagian Dari Material Insentif**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Pertanyaan** | **Kategori Jawaban** | **F** | **%** |
| Apabila Bapak/Ibu/Sdr bekerja di luar jam kerja yang telah ditentukan, apakah Bapak/Ibu/Sdr diberi tunjangan lembur | a. Selalub. Seringc. Kadang-kadangd. Tidak pernah | 8327 | 40 %15 %10 %35 % |
| **Jumlah** | 20 | 100 % |

**Sumber: Kuisioner yang diolah penulis**

Dari tabel 4 dapat dilihat bahwa 8 responden (40%) menyatakan bahwa tunjangan lembur selalu diberikan kepada responden, sedangkan 3 responden (15%) menyatakan tunjangan lembur sering diberikan kepada responden.

Sesuai dengan kriteria interpretasi data tabel 4, responden yang menyatakan bahwa tunjangan lembur sering diberikan kepada responden adalah 11 responden (55 %), sedangkan responden yang menyatakan bahwa tidak pernah mendapatkan tunjangan lembur yang diberikan kepada 9 responden 45% .

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh responden menyatakan bahwa jika mereka bekerja diluar jam kerja yang ditentukan, diberikan tunjangan lembur.

 **Tabel 5**

**Imbalan Khusus Sebagai Bagian Dari Material Insentif**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Pertanyaan** | **Kategori Jawaban** | **F** | **%** |
| Apabila Bapak/Ibu/Sdr melakukan pekerjaan khusus/incidental (tim khusus), apakah Bapak/Ibu/Sdr diberi imbalan khusus untuk pekerjaan tersebut | a. Selalub. Seringc. Kadang-kadangd. Tidak pernah | 5474 | 25 %20 %35 %20 % |
| **Jumlah** | 20 | 100 % |

**Sumber: Kuisioner yang diolah penulis**

Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa 5 responden (25%) menyatakan bahwa apabila responden mendapat pekerjaan khusus maka mereka selalu mendapatkan imbalan dari pekerjaan tersebut, 4 responden (20%) menyatakan imbalan dari pekerjaan khusus tersebut sering diberikan, 7 responden (35%) menyatakan imbalan tersebut kadang - kadang diberikan , 4 responden (20%) menyatakan imbalan tersebut tidak pernah diberikan.

Sesuai dengan kriteria interpretasi data pada tabel 5, 9 responden (45%) menyatakan bahwa mendapatkan pekerjaan khusus maka sering mendapatkan imbalan khusus, sedangkan 11 responden (55%) menyatakan bahwa bila mendapatkan pekerjaan khusus tidak pernah menerima imbalan khusus

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden tidak pernah mendapatkan imbalan jika mereka melakukan pekerjaan khusus.

**Tabel 6**

 **Uang Transport Sebagai Bagian Dari Material Insentif**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Pertanyaan** | **Kategori Jawaban** | **F** | **%** |
| Kalau ada suatu pertemuan khusus diluar pekerjaan, apakah Bapak/Ibu/Sdr diikutsertakan dengan diberikan uang transport seperlunya | a. Selalub. Seringc. Kadang-kadangd. Tidak pernah | 4196 | 20 %5 %45 %30 % |
| **Jumlah** |  | 20 | 100 % |

**Sumber: Kuisioner yang diolah penulis**

Dari tabel 6 dapat dilihat bahwa 4 responden (20 %) menyatakan bahwa bila ada pertemuan khusus di luar pekerjaan selalu diberikan uang transport, 1 responden (5%) menyatakan bahwa uang transport sering diberikan, 9 responden (45%) menyatakan uang transport terkadang diberikan, 6 responden (30%) menyatakan uang transport tidak pernah diberikan.

Sesuai dengan kriteria interpretasi data pada tabel 6, 5 responden (25%) menyatakan bahwa bila ada pertemuan khusus di luar pekerjaan sering diberikan uang transport, sedangkan 15 responden (75%) menyatakan bila ada pertemuan khusus diluar pekerjaan tidak pernah diberikan uang transport.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar dari responden tidak pernah diberikan uang transport jika mengikuti pertemuan khusus diluar pekerjaan.

**3.5.2. Semi Material Insentif**

Semi material insentif merupakan salah satu faktor lain di samping material insentif yang digunakan sebagai indikator pada variabel.insentif. Pernyataan responden mengenai hal ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 7**

**Tunjangan Hari Besar Sebagai Bagian Dari Semi Material insentif**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Pertanyaan** | **Kategori Jawaban** | **F** | **%** |
| Apakah Bapak/Ibu/Sdr pernah mendapatkan tunjangan hari besar keagamaan (Hari Raya Idul Fitri/Natal) ditempat Bapak/Ibu/Sdr bekerja | a. Selalub. Seringc. Kadang-kadangd. Tidak pernah | 1244- | 60%20 %20 % |
| **Jumlah** | 20 | 100 % |

**Sumber: Kuisioner yang diolah penulis**

Dari tabel 7 di atas dapat dilihat bahwa, 12 responden (60%) menyatakan bahwa tunjangan hari besar keagamaan selalu diberikan kepada responden, sedangkan 4 responden (20%) menyatakan bahwa tunjangan hari besar keagamaan kadang – kadang diberikan kepada responden.

Sesuai dengan kriteria interpretasi data pada tabel 7, 16 responden 80% menyatakan bahwa mereka sering mendapatkan tunjangan hari besar keagamaan sedangkan 4 responden 20% menyatakan bahwa mereka kadang–kadang mendapatkan tunjangan hari besar keagamaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pada umumnya responden menyatakan bahwa mereka sering mendapat tunjangan hari besar keagamaan.

**3.5.3. Non Material Insentif**

Untuk mengetahui pendapat responden mengenai non material insentif dapat dilihat pada 8, 9 dan 10 pada tabel berikut :

**Tabel 8**

**Perpindahan Sebagai Bagian Dari Non Material Insentif**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Pertanyaan** | **Kategori Jawaban** | **F** | **%** |
| Dalam hal pengalaman kerja, apakah Bapak/Ibu/Sdr pernah mengalami mutasi | a. Selalub. Seringc. Kadang-kadangd. Tidak pernah | 2378 | 10 %15 %35 %40 % |
|  |  | 20 | 100 % |

**Sumber: Kuisioner yang diolah penulis**

Dari tabel 8 dapat dilihat bahwa 2 responden (10%) menyatakan bahwa perpindahan/mutasi selalu dialami responden, 3responden (15%) perpindahan /mutasi sering dialami responden, 7 responden (35%) menyatakan perpindahan / mutasi terkadang dialami responden, 8 responden (40%) menyatakan bahwa perpindahan/mutasi tidak pernah dialami responden.

Sesuai dengan kriteria interpretasi data pada tabel 8, dapat dilihat bahwa 5 responden (25%) sering mengalami perpindahan /mutasi, sedangkan 15 responden (75%) tidak pernah mengalami perpindahan/mutasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa lebih dari setengah responden pernah mengalami perpindahan/mutasi.

**Tabel 9**

**Penempatan Kerja Sebagai Bagian Dari Non Material Insentif**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Pertanyaan** | **Kategori Jawaban** | **F** | **%** |
| Menurut Bapak/Ibu/Sdr, apakah penempatan kerja saat ini sesuai dengan keahlian yang Bapak/Ibu/Sdr miliki | a. Sangat sesuaib. Sesuaic. Kurang sesuaid. Tidak sesuai | 2144- | 10 %70 %20 % |
| **Jumlah** | 20 | 100 % |

**Sumber: Kuisioner yang diolah penulis**

Dari tabel 9 dapat dilihat bahwa 2 responden (10%) menyatakan bahwa penempatan kerja saat ini sangat sesuai dengan keahlian responden, 14 responden (70 %) menyatakan bahwa penempatan kerja saat ini sesuai dengan keahlian responden, 4 responden (20 %) menyatakan bahwa penempatan kerja saat ini kurang sesuai dengan keahlian responden, - responden (0%) menyatakan bahwa penempatan kerja saat ini tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

Sesuai dengan kriteria interpretasi data pada tabel 9 menyatakan bahwa 16 responden (80%) menyatakan bahwa penempatan kerja saat ini sesuai dengan keahlian yang dimiliki pustakawan, sedangkan 4 responden (20%) menyatakan bahwa penempatan kerja saat ini tidak sesuai dengan keahlian pustakawan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pada umumnya penempatan kerja saat ini sudah sesuai dengan keahlian yang dimiliki responden/pustakawan

**Tabel 10**

**Pendidikan dan Pelatihan Pustakawan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Pertanyaan** | **Kategori Jawaban** | **F** | **%** |
| Apakah Bapak/Ibu/Sdr pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan pustakawan | a. Selalub. Seringc. Kadang-kadangd. Tidak pernah | 34121 | 15 %20 %60 %5 % |
| **Jumlah** | 20 | 100 % |

**Sumber: Kuisioner yang diolah penulis**

Dari tabel 10 dapat dilihat bahwa 3 responden (15%) menyatakan bahwa selalu mengikuti pendidikan dan pelatihan, 4 responden (20%) menyatakan sering mengikuti pendidikan dan pelatihan, 12 responden (60%) menyatakan bahwa kadang mengikuti pendidikan dan pelatihan, 1 responden (5%) menyatakan bahwa tidak pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan

Sesuai dengan kriteria interpretasi data pada tabel 10 menyatakan bahwa 7 responden (35%) menyatakan bahwa selalu mengikuti pendidikan dan pelatihan pustakawan, sedangkan 13 responden (65%) menyatakan bahwa tidak pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pada umumnya responden tidak pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan pustakawan.

**3.6 Produktivitas Kerja**

**3.6.1 Disiplin Kerja**

Untuk mengetahui pendapat responden mengenai disiplin kerja dapat dilihat pada jawaban responden nomor 11 pada tabel 12 berikut ini :

**Tabel 11**

**Disiplin Kerja**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Pertanyaan** | **Kategori Jawaban** | **F** | **%** |
| Apakah Bapak/Ibu/Sdr masuk kantor tepat pada waktunya | a. Selalub. Seringc. Kadang-kadangd. Tidak pernah | 4106- | 20 %50 %30 % |
|  |  | 20 | 100 % |

**Sumber: Kuisioner yang diolah penulis**

Dari tabel 11 dapat dilihat bahwa 4 responden (20%) selalu masuk kantor tepat pada waktunya, yang menyatakan sering sebanyak 10 responden (50%) dan yang menyatakan kadang-kadang sebanyak 6 responden (30%)

Sesuai dengan kriteria interpretasi data pada tabel 7 yang menyatakan bahwa responden selalu masuk kantor tepat waktu sebanyak 14 responden (70% sedangkan responden yang tidak pernah masuk kantor tepat waktu sebanyak 6 (30%).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pada umumnya responden menyatakan bahwa mereka selalu masuk kantor tepat waktu.

**3.6.2** **Waktu Kerja**

Waktu kerja adalah salah satu indicator yang digunakan untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja pustakawan dalam penggunaan waktu kerja. Untuk mengetahui pendapat responden terhadap waktu kerja dapat dilihat pada tabel 12 berikut :

**Tabel 12**

**Waktu Kerja**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Pertanyaan** | **Kategori Jawaban** | **F** | **%** |
| Apakah Bapak/Ibu/Sdr dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu | a. Selalub. Seringc. Kadang-kadangd. Tidak pernah | 4106- | 20 %50 %30 % |
| **Jumlah** | 20 | 100 % |

**Sumber: Kuisioner yang diolah penulis**

Dari tabel 12 dapat dilihat bahwa 4 responden (20%) selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. 10 responden (50%) menyatakan responden sering menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. 6 responden (30%) menyatakan responden terkadang menyelesaikan tugas tepat waktu.

Sesuai dengan kriteria interpretasi data pada tabel 12, 14 responden (70%) dapat menyelesaikan tugas tepat waktu, sedangkan yang tidak dapat menyelesaikan tugas tepat waktu sebanyak 6 responden (30%).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh responden dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu.

**3.6.3 Loyalitas**

Loyalitas dari pustakwan pada suatu pekerjaan berhubungan dengan hasil akhir pekerjaan tersebut. Untuk mengetahui pendapat responden mengenai loyalitas terhadap pekerjaan dapat dilihat pada tabel 13 :

**Tabel 13**

**Loyalitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Pertanyaan** | **Kategori Jawaban** | **F** | **%** |
| Bila pimpinan memberikan tugas kepada Bapak/Ibu/Sdr, apakah tugas tersebut dikerjakan dengan segera mungkin | a. Selalub. Seringc. Kadang-kadangd. Tidak pernah | 1262- | 60 %30%10% |
| **Jumlah** | 20 | 100 % |

**Sumber: Kuisioner yang diolah penulis**

Dari tabel 13 dapat dilihat bahwa 12 responden (60%) selalu mengerjakan tugas yang diberikan pimpinan dengan segera. 6 responden (30%) menyatakan sering mengerjakan tugas yang diberikan dengan segera. 2 responden (10%) menyatakan terkadang hanya mengerjakan tugas yang diberikan dengan segera mungkin.

Sesuai dengan kriteria interpretasi data pada tabel 13 responden yang menyatakan dapat mengerjakan tugas yang diberikan dengan segera mungkin sebanyak 18 responden (90%) dan yang tidak dapat mengerjakan tugas dengan sesegera mungkin sebanyak 2 responden (10%)

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh responden selalu mengerjakan tugas dengan sesegera mungkin.

**3.6.4 Kualitas Kerja**

Kualitas kerja mengacu pada akurasi atau mergin kesalahan. Untuk mengetahui tanggapan terhadap kualitas *output* dapat dilihat pada tabel 14 berikut

**Tabel 14**

**Ketelitian dan Kerapian**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Pertanyaan** | **Kategori Jawaban** | **F** | **%** |
| Apakah Bapak/Ibu/Sdr mengutamakan ketelitian dan kerapian dalam menyelesaikan pekerjaan | a. Selalub. Seringc. Kadang-kadangd. Tidak pernah | 1442- | 70 %20 %10 % |
| **Jumlah** | 20 | 100 % |

**Sumber: Kuisioner yang diolah penulis**

Dari tabel 14 dapat dilihat bahwa 14 responden (70%) yang menyatakan selalu mengutamakan ketelitian dan kerapian dalam menyelesaikan pekerjaan sebanyak 4 responden (20%) dan yang menyatakan kadang-kadang sebanyak 2 responden (10%).

Sesuai degnan kriteria interpretasi data pada tabel 14 responden yang selalu mengutamakan ketelitian dan kerapian dalam menyelesaikan pekerjaan sebanyak 18 responden (90%), sedangkan 2 responden (10%) menyatakan tidak mengutamakan ketelitian dan kerapian dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan persentase di atas dapat disimpulkan bahwa hampir seluruhnya responden selalu mengutamakan ketelitian dan kerapian dalam menyelesaikan pekerjaan.

**Tabel 15**

**Kerjasama Pustakawan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Pertanyaan** | **Kategori Jawaban** | **F** | **%** |
| Untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, apakah Bapak/Ibu/Sdr pernah bekerjasama dengan staf perpustakaan yang lain untuk meningkatkan produktivitas kerja | a. Selalub. Seringc. Kadang-kadangd. Tidak pernah | 4763 | 20 %35 %30 %15 % |
| **Jumlah** | 20 | 100 % |

**Sumber: Kuisioner yang diolah penulis**

Dari tabel 15 dapat dilihat bahwa 4 responden (20%) yang menyatakan pernah bekerja sama dengan staf lain untuk meningkatkan produktivitas kerja, yang menyatakan sering sebanyak 7 responden (35%), yang menyatakan kadang-kadang sebanyak 6 responden (30%) dan yang menyatakan tidak pernah sebanyak 3 responden (15%).

Sesuai dengan kriteria interpretasi data pada table 15 responden yang pernah melakukan kerjasama dengan staf lain adalah 11 responden (55%)

sedangkan responden yang menyatakan tidak pernah melakukan kerjasama dengan staf lain sebanyak 9 responden (45%).

Berdasarkan persentase dinyatakan lebih dari setengah dari responden pernah melakukan kerjasama dengan staf lain untuk meningkatkan produktivitas kerja

**Tabel 16**

 **Ketelitian dan Kerapian**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Pertanyaan** | **Kategori Jawaban** | **F** | **%** |
| Apabila Bapak/Ibu/Sdr mendapatkan tugas tambahan, apakah Bapak/Ibu/Sdr dapat menyelesaikan dengan baik | a. Selalub. Seringc. Kadang-kadangd. Tidak pernah | 7661 | 35 %30 %30 %5 % |
| **Jumlah** | 20 | 100 % |

**Sumber: Kuisioner yang diolah penulis**

Dari tabel 16 dapat dilihat bahwa 7 responden (35%) menyatakan dapat menyelesaikan dengan sangat baik tugas tambahan yang diberikan, 6 responden (30 %) menyatakan dapat menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan baik, 6 responden (30%) menyatakan kadang menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan dengan baik, dan 1 responden (5 %) menjawab tidak dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

Sesuai dengan kriteria interpretasi data pada tabel 16 responden yang dapat menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan dengan baik sebanyak 13 responden (65 %), sedangkan responden yang tidak dapat menyelesaikan tugas tambahan dengan baik sebanyak 7 responden (35 %).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pada umumnya responden dapat menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan dengan baik.

**Tabel 17**

**Promosi Jabatan dalam Meningkatkan Kualitas Kerja**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Pertanyaan** | **Kategori Jawaban** | **F** | **%** |
| Apakah dengan adanya promosi jabatan, dapat meningkatkan produktivitas kerja Bapak/Ibu/Sdr | a. Sangat mempengaruhib. Mempengaruhic. Kurang mempengaruhid. Tidak mempengaruhi | 41141 | 20 %55 %20 %5 % |
| **Jumlah** | 20 | 100 % |

**Sumber: Kuisioner yang diolah penulis**

Dari tabel 17 dapat dilihat bahwa 4 responden 20% menyatakan promosi jabatan sangat mempengaruhi dalam peningkatan produktivitas kerja, 11 responden (35 %) menyatakan promosi jabatan mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja, 4 responden (20%) menyatakan promosi jabatan kurang mempengaruhi produktivitas kerja, dan 1 responden (5%) menyatakan promosi jabatan tidak mempengaruhi dalam peningkatan proguktivitas kerja.

Sesuai dengan kriteria interpretasi data pada tabel 17, yang menyatakan bahwa dengan adanya promosi jabatan dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja sebanyak 15 responden (75%), sedangkan yang menyatakan promosi tidak mempengaruhi produktivitas kerja sebanyak 5 responden (25%).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa promosi jabatan yang diterima dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja.

**Tabel 18**

**Tunjangan Lembur dalam Meningkatkan Kualitas Kerja**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Pertanyaan** | **Kategori Jawaban** | **F** |  **%** |
| Apakah dengan diberikannya tunjangan lembur, dapat meningkatkan produktivitas kerja Bapak/Ibu/Sdr | a. Sangat mempengaruhib. Mempengaruhic. Kurang mempengaruhid. Tidak mempengaruhi | 41042 | 20 %50 %20 %10 % |
| **Jumlah** | 20 | 100 % |

**Sumber: Kuisioner yang diolah penulis**

Dari tabel 18 dapat dilihat bahwa 4 responden (20%) menyatakan tunjangan lembur sangat mempengaruhi dalam peningkatan produktivitas kerja, 10 responden (50%) menyatakan tunjangan lembur mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja, 4 responden (20%) menyatakan tunjangan lembur kurang mempengaruhi produktivitas kerja, dan 2 responden (10%) menyatakan tunjangan lembur tidak mempngaruhi dalam peningkatan proguktivitas kerja.

Sesuai dengan kriteria interpretasi data pada tabel 18, yang menyatakan bahwa dengan adanya tunjangan lembur dapat mempengaruhi peningkatan

produktivitas kerja sebanyak 14 responden (70%), sedangkan yang menyatakan promosi tidak mempengaruhi produktivitas kerja sebanyak 6 responden (30%)

Berdasarkan persentase di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa tunjangan lembur yang diberikan mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja.

**Tabel 19**

**Pemberian Uang Makan dalam Meningkatkan Kualitas Kerja**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Pertanyaan** | **Kategori Jawaban** | **F** |  **%** |
| .Apakah dengan diberikannya tunjangan berupa uang makan dapat meningkatkan produktivitas kerja Bapak/Ibu/Sdr | a. Sangat mempengaruhib. Mempengaruhic. Kurang mempengaruhid. Tidak mempengaruhi | 5951 | 25 %45 %25 %5 % |
| **Jumlah** | 20 | 100 % |

**Sumber: Kuisioner yang diolah penulis**

Dari tabel 19 dapat dilihat bahwa 5 responden (25%) menyatakan uang makan sangat mempengaruhi dalam peningkatan produktivitas kerja, 9 responden (45%) menjawab uang makan yang diberikan mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja, 5 responden (25%) menyatakan uang makan yang diberikan kurang mempengaruhi produktivitas kerja, dan 1 responden (5%) menyatakan uang makan tidak mempengaruhi dalam peningkatan proguktivitas kerja.

Sesuai dengan kriteria interpretasi data pada tabel 19, yang menyatakan bahwa dengan adanya promosi jabatan dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja sebanyak 14 responden (70%), sedangkan yang menyatakan promosi tidak mempengaruhi produktivitas kerja sebanyak 6 responden (30%).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa uang makan yang diberikan mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja.

**3.6.5 Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja mengacu pada *output* yang dihasilkan. Bila *output* yang dihasilkan tidak sebanding dengan semangat yang diberikan maka kepuasan kerja justru akan ikut menurun dan akan mempengaruhi produktivitas kerja. Untuk

mengetahui pendapat responden tetntang kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 20 berikut :

**Tabel 20 :**

**Kepuasan Kerja**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Pertanyaan** | **Kategori Jawaban** | **F** | **%** |
| Menurut Bapak/Ibu/Sdr, apakah tingkat kepuasan terhadap pekerjaan diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja  | a. Sangat diperlukanb. Diperlukanc. Kurang diperlukand. Tidak diperlukan | 6122- | 30 %60 %10 % |
| **Jumlah** |  | 20 | 100 % |

**Sumber: Kuisioner yang diolah penulis**

Dari tabel 20 dapat dilihat bahwa 6 responden (30%) menyatakan kepuasan terhadap pekerjaan sangat diperlukan dalam peningkatan produktivitas kerja, 12 responden (60%) menjawab kepuasan terhadap pekerjaan diperlukan dalam peningkatan produktivitas kerja, dan 2 responden (10%) menyatakan kepuasan terhadap pekerjaan tidak perlukan dalam peningkatan proguktivitas kerja.

Sesuai dengan kriteria interpretasi data pada tabel 20, yang menyatakan bahwa dengan adanya kepuasan terhadap pekerjaan diperlukan dalam peningkatan produktivitas kerja sebanyak 18 responden (90%), sedangkan yang menyatakan kepuasan terhadap pekerjaan tidak diperlukan dalam peningkatan produktivitas kerja sebanyak 2 responden (10%).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pada umumnya responden menyatakan kepuasan terhadap pekerjaan diperlihatkan dalam peningkatan produktivitas kerja.

* + 1. **Analisa Kelebihan dan Kelemahan dan Upaya ke Depan**

Berdasarkan data hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis melihat adanya kelebihan dan kelemahan mengenai material insentif dan produktivitas kerja pada pustakawan di Perpustakaan UNJ. Untuk menilai kekurangan atau kelemahan menurut jawaban responden, jawaban responden pada setiap item dikelompokkan ke dalam dua kategori, yaitu kategori **ideal** dan **tidak ideal**. Yang dimaksud dengan kategori ideal adalah apabila jawaban responden kategori a dan b mencapai sekurang-kurangnya ≥ 60% atau jawaban responden pada kategori c dan d ≤ 40%. Hasil pengkategorian jawaban responden dalam kategori ideal dan tidak ideal adalah sebagai berikut.

**3.6.6.1 Insetif**

**3.6.6.1.1Material Insetif**

**Tabel 21**

**Tabulasi anaslisi kelebihan dan kelemahan mengenai material Insetif**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pertanyaan** | **Kategori** | **Terdapat Kelemahan** |
| **ideal** | **tidak** | **ya** | **Tidak** |
| 1 | Apakah Bapak/Ibu/Sdr pernah mendapatkan insentif ditempat Bapak/Ibu/Sdr bekerja? | **90%** | **10%** | **-** | **√** |
| 2 | **Apakah insentif yang Bapak/Ibu/Sdr terima didasarkan pada jabatan yang Bapak/Ibu/Sdr miliki** | **20%** | **80%** | **√** | **-** |
| 3 | Apakah Bapak/Ibu/Sdr pernah mendapatkan uang makan (diluar gaji pokok) ditempat Bapak/Ibu/Sdr bekerja | **60%** | **40%** | **-** | **√** |
| 4 | **Apabila Bapak/Ibu/Sdr bekerja di luar jam kerja yang telah ditentukan, apakah Bapak/Ibu/Sdr diberi tunjangan lembur** | **55%** | **45%** | **√** | **-** |
| 5 | **Apabila Bapak/Ibu/Sdr melakukan pekerjaan khusus/incidental (tim khusus), apakah Bapak/Ibu/Sdr diberi imbalan khusus untuk pekerjaan tersebut** | **45%** | **55%** | **√** | **-** |
| 6 | **Kalau ada suatu pertemuan khusus di luar pekerjaan, apakah Bapak/Ibu/Sdr diikutsertakan dengan diberikan uang transport seperlunya** | **25%** | **75%** | **√** | **-** |

**Sumber: Kuisioner yang diolah penulis**

Pada Tabel 21 diatas, dapat dilihat tentang analisis kelebihan dan kelemahan mengenai material insentif memperlihatkan bahwa terdapat kelebihan dan kelemahan.

Kelebihan pada material insetif dapat dilihat pada tabel 21 item pertanyaan 1 dan 3 pertanyaan tentang mendapatkan insentif sebesar 90% menjawab ideal dan hanya 10 % menyatakan tidak ideal. Kemudian pada pertanyaan pernah/ tidak mendapatkan uang makan (diluar gaji pokok), menyatakan 60 % menjawab ideal, sedangkan 40% menyatakan tidak ideal. Kemudian untuk analisa tentang kelemahan untik material insetif dapat terlihat pada item pertanyaan;

1. Pada item 2, tentang pemberian insentif yang diterima didasarkan pada jabatan, Pada tabel diatas dapat dilihat sebanyak 80% menyatakan tidak ideal, dan hanya 20 % yang menyata ideal.
2. Pada item 4, tentang tunjangan lembur yang diberikan pada saat kerja diluar jam. Sebanyak 55% menyatakan ideal dan hanya 45% menyatakan tidak ideal.
3. Pada item 5, tentang insetif (diberi imbalan khusus) yang diberikan jika melakukan pekerjaan khusus/incidental (tim khusus). Sebanyak 45% menyatakan ideal dan 55% menyatakan tidak ideal.
4. Pada item 6 tentang insetif uang transport untuk suatu pertemuan khusus diluar pekerjaan, Sebanyak 25% menyatakan ideal dan 75% menyatakan tidak ideal.

**3.6.6.1.2 Semi Material Insetif**

**Tabel 22**

**Tabulasi anaslisi kelebihan dan kelemahan mengenai Semi material Insetif**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Pertanyaan** | **Kategori** | **Terdapat Kelemahan** |
| **ideal** | **tidak** | **Ya** | **Tidak** |
| **7** | Apakah Bapak/Ibu/Sdr pernah mendapatkan tunjangan hari besar keagamaan (Hari Raya Idul Fitri/Natal) ditempat Bapak/Ibu/Sdr bekerja | **80%** | **20%** | **-** | **√** |

**Sumber: Kuisioner yang diolah penulis**

 Pada tabel 22 di atas, menggambarkan tentang pemberian semi material insetif. yaitu berupa tunjangan hari besar keagamaan (Hari Raya Idul Fitri/Natal), yang menyatakan 80% jawaban responden menjawab ideal dan hanya 20% yang menjawab tidak ideal, berarti tidak ada kelemahan pada item pertanyaan ini.

**3.6.6.1.2 Non Material Insetif**

**Tabel 23**

**Tabulasi anaslisi kelebihan dan kelemahan mengenai Semi material Insetif**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Pertanyaan** | **Kategori** | **Terdapat Kelemahan** |
| **ideal** | **tidak** | **Ya** | **Tidak** |
| 8 | **Dalam hal pengalaman kerja, apakah Bapak/Ibu/Sdr pernah mengalami mutasi** | **25%** | **75%** | **√** | **-** |
| 9 | Menurut Bapak/Ibu/Sdr, apakah penempatan kerja saat ini sesuai dengan keahlian yang Bapak/Ibu/Sdr miliki | **80%** | **20%** | **-** | **√** |
| 10 | **Apakah Bapak/Ibu/Sdr pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan pustakawan** | **35%** | **65%** | **√** | **-** |

**Sumber: Kuisioner yang diolah penulis**

Pada Tabel 23 di atas, menggambarkan bahwa pemberian semi material insetif, terdapat kelebihan pada aspek penempatan kerja sesuai dengan keahlian, 80% responden menyatakan ideal, dan 20 % menjawab tidak ideal. Kemudian untuk analisa tentang kelemahan untuk semi material insetif dapat terlihat pada item pertanyaan;

1. Pada item 8, tentang mutasi kerja, sebanyak 25% menyatakan ideal dan hanya 75% menyatakan tidak ideal.
2. Sedangkan untuk item no 2, tentang pernah/tidak nya mengikuti pendidikan dan pelatihan pustakawan, sebanyak 35% responden yang menyatakan ideal dan 65 % menjawab tidak ideal.

 Pemberian insentif untuk memberikan motivasi dalam bekerja perlu diberikan kepada pustakawan, agar pustakawan mampu bersaing dalam mengerjakan tugas-tuganya, hal ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh Sarwoto (1996:144) insentif merupakan sarana motivasi, dapat berupa perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaj kepada para pekerja agar dalam diri pekerja timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi. Hindari

Namun dalam memberikan insetif harus didasarkan pada beberapa prinsip, sebagaimana yang dikemukakan oleh Nawawi (2001: 375) menyatakan bahwa agar dasar pemberian insentif dapat diwujudkan ada prinsip-prinsip pokok yang harus diperhatikan yaitu :

* + - 1. Sistem insentif harus bersifat sederhana, dalam arti diatur secara jelas, dapat dipahami, ringkas, dan sesuai dengan kepentingannya masing-masing
			2. Pemberian insentif harus bersifat khusus, dalam arti pekerja mengetahui secara tepat apa yang diharapkan perusahaan dari dirinya dalam bekerja, yang dapat dikatagorikan berhak memperoleh insentif.
			3. Dampak pemberian insentif dapat dinilai/diukur, dalam arti jumlah uang yang dikeluarkan untuk insentif dapat dihitung melalui perbandinganya dengan hasil yang dicapai, yang bila menunjukkan peningkatan, dapat diartikan berfungsi sebagai motivasi kerja.
			4. Perbaikan dan peningkatakan mungkin diwujudkan, dalam arti insentif yang biberikan dapat mendorong pekerja untuk melaksanakan sesuatu secara baik yang memang mungkin dilaksanakan.

Dengan melihat kelemahan dan kelebihan di atas diperlukan upaya peningkatan ke depan agar, pemberian inseetif baik yang bersifat material insetif, semi material insetif, maupun non material insetif dapat mendorong produktivitas kerja pustakawan. Upaya-upaya yang dapat dilakukan sebagai berikut;

1. Material Insetif,
2. Meningkatkat pemberian insetif kepada pustakawan, baik dalam kualitas maupun kuantitas insetif.
3. Pemberian insetif di dasarkan pada jenjang jabatan dan bobot kerja.
4. Memberikan uang makan tambahan di luar gaji pokok.
5. Memberikan tunjangan lembur untuk kelebihan jam kerja, kegiatan khusus selain tupoksi kerja,
6. Memberikan uang transport untuk mengikuti kegiatan khusus.
7. Semi Material Insetif
	* + 1. Memberikan tunjangan hari raya kegamaan, bonus dan lainnya.
			2. Piagam penghargaan untuk pustakawan berprestasi.
			3. Diundang pada pertemuan khusus, karena keistimewaannya, dengan diberi transport seperlunya.
8. Non Material Insetif
	* + 1. Menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian.
			2. Melakukan mutasi secara berkala untuk penyegaran.
			3. Memberikan pendidikan dan pelatihann secara berkala untuk meningkatkan keahlian mereka.
			4. Memberikan kesempatan promosi pada bawahan.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat yang diungkapkan Surachman (2010: 3) perpustakaan perguruan tinggi harus dapat menyediakan tenaga pengelola yang professional dan mempunyai pendidikan yang cukup dalam bidang perpustakaan. Paling tidak secara rutin harus dipikirkan untuk selalu memberikan bimbingan, pendidikan dan pelatihan bagi tenaga pengelola

**3.6.6.2 Produktivitas Kerja**

**Tabel 24**

**Tabulasi anaslisi kelebihan dan kelemahan mengenai produktivitas kerja**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.****tabel** | **Pertanyaan** | **Kategori** | **Terdapat Kelemahan** |
| **ideal** | **tidak** | **Ya** | **Tidak** |
| **A. Disiplin Kerja** |  |  |  |  |
| 11 | Apakah Bapak/Ibu/Sdr masuk kantor tepat pada waktunya | **70%** | **30%** | **-** | **√** |
| **B. Waktu Kerja** |  |  |  |  |
| 12 | Apakah Bapak/Ibu/Sdr dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu | **70%** | **30%** | **-** | **√** |
| **C. Loyalitas** |  |  |  |  |
| 13 | Bila pimpinan memberikan tugas kepada Bapak/Ibu/Sdr, apakah tugas tersebut dikerjakan dengan segera mungkin | **90%** | **10%** | **-** | **√** |
| **D. Kualitas Kerja** |  |  |  |  |
| 14 | Apakah Bapak/Ibu/Sdr mengutamakan ketelitian dan kerapian dalam menyelesaikan pekerjaan | **90%** | **10%** | **-** | **√** |
| 15 | **Untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, apakah Bapak/Ibu/Sdr pernah bekerjasama dengan staf perpustakaan yang lain untuk meningkatkan produktivitas kerja** | **55%** | **45%** | **√** | **-** |
| 16 | Apabila Bapak/Ibu/Sdr mendapatkan tugas tambahan, apakah Bapak/Ibu/Sdr dapat menyelesaikan dengan baik | **65%** | **35%** | **-** | **√** |
| 17 | Apakah dengan adanya promosi jabatan, dapat meningkatkan produktivitas kerja Bapak/Ibu/Sdr | **75%** | **25%** | **-** | **√** |
| 18 | Apakah dengan diberikannya tunjangan lembur, dapat meningkatkan produktivitas kerja Bapak/Ibu/Sdr | **70%** | **30%** | **-** | **√** |
| 19 | .Apakah dengan diberikannya tunjangan berupa uang makan dapat meningkatkan produktivitas kerja Bapak/Ibu/Sdr | **70%** | **30%** | **-** | **√** |
| **E. Kepuasan Kerja** |  |  |  |  |
| 20 | Menurut Bapak/Ibu/Sdr, apakah tingkat kepuasan terhadap pekerjaan diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja  | **90%** | **10%** | **-** | **√** |

 **Sumber: Kuisioner yang diolah penulis**

Pada tabel 24 diatas, menggambarkan analisa kelebihan dan kelemahan mengenai produktivitas kerja pustakawan UNJ. Yang memperlihatkan secara umum terdapat kelebihan yang signifikan dari 10 pertanyaan mengenai produktivitas kerja, 9 diantaranya terdapat kelebihan, hal ini menunjukan bahwa produktivitas kerja di perpustakaan UNJ termasuk dalam kategori ideal, sebagaimana diungkapkan Hasibuan (2000:93) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang di dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.

 Namun terdapat kelemahan pada item no 15, tentang kerja sama dengan pustakawan lain. Sebesar 55% responden yang menyatakan ideal, dan 45% menyatakan tidak ideal.Padahal, dalam sebuah organisasi kerjasama merupakan hal yang sangat penting sebagai mana yang diungkapkan Saleh (2010: 4) Kerja sama antar pustakawan dilakukan untuk memecahkan beberapa permasalahan yang dihadapi oleh para pustakawan. Bentuk kerjasama ini berupa penerbitan buku panduan untuk pustakawan, pertemuan antar pustakawan, kursus penyegaran untuk pustakawan dan lain-lain.

**3.7 Perhitungan Korelasi .**

Untuk menghitung koefisien korelasi antara pemberian insentif sebagai variabel X dan produktivitas kerja sebagi varibel Y, maka terlebih dahulu dilakukn pembobotan atas jawaban responden yang dapat dilihat pada lampiran III

Berdasarkan nilai variabel X dan variabel Y (lampiran IV), dapat diketahui nilai dari korelasi antara varibel X dan Y dengan menggunakan rumus *Product Moment dari Person* yaitu :

Diketahui : **∑n = 20, ∑X = 537, ∑Y = 606, ∑XY = 16294, ∑X2 = 14655, ∑Y2 = 18522**

 (sumber Lampiran 4)

r$xy=\frac{N\sum\_{}^{}XY-\left(\sum\_{}^{}X\right)\left(\sum\_{}^{}Y\right)}{\sqrt{\left\{N\sum\_{}^{}X^{2}-(\sum\_{}^{}X^{2}\right\}\left\{N\sum\_{}^{}Y^{2}- \left(\sum\_{}^{}Y^{2}\right)\right\}}}$

r$xy =\frac{20\*16294-\left(537\right)\left(606\right)}{\sqrt{\left\{20\*14655-(537^{2})\right\}\left\{20\*18522^{}- \left(606^{2}\right)\right\}}}$

 $=\frac{325880-325422}{\sqrt{\left\{293100-(537^{2})\right\}\left\{370440- \left(606^{2}\right)\right\}}}$

$$ =\frac{458}{\sqrt{\left\{293100-288369\right\}\left\{370440- 367236\right\}}} $$

$$ =\frac{458}{\sqrt{15158124}}$$

$$ =\frac{458}{3893,34}$$

$ =0,11$7

Dari perhitungan tersebut diperoleh nilai rxy sebesar 0,117 . Untuk mengetahui kuatnya hubungan, maka hasil koefisien korelasi hitung tersebut dikonsultasikan dengan ttabel . berdasarkan nilai ttabel 0,444 maka nilai rhitung lebih besar dari ttabel (0,117 < 0,444) sehingga dapat dikatakan taraf tidak signifikan serta di konsultasikan dengan pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, maka koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,117 berada diantara interval koefisien korelasi 0,00 hingga 0,199 dengan interpretasi tingkat hubungan “sangat rendah”. Jadi terdapat hubungan yang sangat rendah insentif terhadap produktivitas kerja pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta.

**3.8 Analisis kontribusi Variabel insentif (X) terhadap produktivitas kerja (Y)**

Pembahasan penelitian berikut ini untuk menjawab tujuan penelitian berapa besar sumbangan (kontribusi) insentif terhadap produktivitas kerja di UPT perpustakaan UNJ Jakarta. Perhitungan ini dilakukan guna mengetahui kontribusi variabel (X) terhadap variabel (Y).

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi maka dapat diketahui kontribusi insentif terhadap produktivitas kerja sebesar 13% dan sisanya 87 % ditentukan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Mencari besarnya sumbangan (konstribusi) variabel X terhadap Y dengan rumus Koefisien determinasi:

KP = r2 x 100%

keterangan: KP = Nilai Koefisien Diterminan

 r = Nilai Koefisien Korelasi ( Riduwan. 2007.136)

KP = r2 x 100% = 0,1172 x 100% = 13%

Artinya motivasi kerja pustakawan memberikan konstribusi terhadap kualitas pelayanan sebesar 13 % dan sisanya 87% ditentukan oleh variabel lain.