

1. **Latar Belakang**

Pegawai atau aparatur suatu instansi pada dasarnya merupakan satu-satunya sumber utama organisasi yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya, sebab bagaimanapun baiknya suatu organisasi, lengkapnya fasilitas serta sarana tidak akan bermanfaat tanpa adanya aparatur yang mengatur, menggunakan dan memeliharanya. Keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan merupakan salah satu cerminan dari organisasi yang efektif.Pegawai negeri sebagai aparatur pemerintah dan sebagai abdi masyarakat diharapkan selalu siap menjalankan tugas dengan baik dan siap melayani masyarakat dengan baik pula.

Reformasi demi reformasi telah membawa pemerintahan dewasa ini mengalami perubahan kepada semua bidang kehidupan, tidak terkecuali di bidang administrasi pemerintahan. Sistem birokrasi terkendali secara sentralistik di masa Orde Baru sudah mengalami penurunan drastis, dalam arti masih ada bidang-bidang tertentu (strategis) yang masih di bawah kendali pemerintah pusat. Dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 22 tahun 1999 tentang Perimbangan Keuangan Pusat dan Daerah, maka sebagian besar kewenangan pemerintah pusat diserahkan ke pemerintah daerah setempat.

Seorang aparatur dituntut untuk selalu bekerja dengan semangat yang tinggi sehingga dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat tidak terkesan lamban, malas dan ogah-ogahan.Kinerja bagi pegawai negeri diperlukan untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

. Tujuan Nasional tersebut hanya dapat tercapai melalui pembangunan yang direncanakan dengan terarah, bersungguh-sungguh, berdaya guna dan berhasil guna.

Suatu hal yang perlu kita pahami bersama adalah bahwa kita sebagai abdi negara mempunyai peranan yang sangat penting dalam interaksinya dengan konsepsi tentang pelayanan kepada masyarakat.

Untuk mencapai tujuan nasional sebagaimana tersebut di atas, diperlukan pegawai negeri yang mempunyai kesetiaan dan ketaatan pada negara dan pemerintahan serta berwibawa, berdaya guna, berkualitas tinggi, dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur Aparatur Negara, Abdi Negara dan abdi Masyarakat.

Hal ini sesuai dengan kebijakan Pemerintah Pasal 3 Undang-Undang Nomor : 43 Tahun 1999, ( Perubahan atas UU No. 8 Tahun 1974), tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, sebagai berikut : Kedudukan Pegawai Negeri adalah unsur Aparatur Negara, Abdi Negara, dan Abdi Masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah menyelenggarakan tugas pemerintah dan pembangunan.

Setiap pegawai negeri wajib mentaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab.

Dari kebijaksanaan di atas, jelaslah Pegawai Negeri adalah pelaksana peraturan perundang-undangan, maka aparatur sipil negara wajib berusaha agar setiap peraturan perundang-undangan ditaati oleh masyarakat, sehubungan dengan hal itu pegawai negeri berkewajiban untuk memberikan contoh yang baik dalam mentaati dan melaksanakan segala peraturan perundang-undangan yang berlaku, dalam melaksanakan peraturan perundang-undangan, pada umumnya pegawai negeri diberikan tugas kedinasan untuk melaksanakan dengan baik, pada pokoknya pemberian tugas kedinasan itu adalah merupakan kepercayaan dari atasan yang berwenang dengan harapan tugas itu dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Oleh sebab itu untuk melaksanakan tugas kedinasannya, pegawai negeri haruslah mempunyai kinerja yang tinggi dan melaksanakan serta mengamalkan peraturan-peraturan dan perundang-undangan yang diperlukan bagi setiap pegawai negeri. Untuk mewujudkan aparatur sipil negara yang dimaksudkan di atas, maka pegawai negeri perlu dibina dengan sebaik-baiknya.

Menyimak uraian di atas, maka pembinaan, penyempurnaan dan penertiban Aparatur Pemerintah, haruslah dilakukan secara terus-menerus sehingga mampu malaksanakan tugas kedinasannya lebih tepat guna, berhasil guna, bersih dan berwibawa serta bertanggung jawab.

Para pelaksana tugas atau dalam hal ini pegawai suatu kantor harus memilki dedikasi yang tinggi, semangat kerja pegawai yang tinggi serta bertanggung jawab dan didukung pula oleh pengadaan sarana fisik kantor lainnya yang turut memperlancar kegiatan pencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Salah satu usaha menumbuhkan kinerja aparatur adalah menciptakan iklim kerja maupun lingkungan kerja yang baik, sehingga diharapkan dengan usaha tersebut dapat dicapai secara efesiensi dan efektivitas yang tinggi.

Dari unsur-unsur penilaian pegawai negeri di atas, maka pegawai negeri didalam melaksanakan tugas kedinasannya haruslah menyadari sepenuhnya kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar.

Jika hal tersebut di atas dikaitkan dengan kinerja aparatur maka berdasarkan hasil pengamatan penulis, terlihat bukti yang menunjukkan rendahnya kinerja aparatur, yaitu antara lain :

1. Masih ada pegawai yang terlambat turun kerja dan pulang sebelum waktunya.
2. Masih ada pegawai yang sengaja tidak turun kerja tanpa ada pemberitahuan kepada pimpinan atau atasan.
3. Ada para pegawai yang tidak mentaati anjuran maupun himbauan yang disampaikan oleh pimpinan.

Bukti hal yang kedua tersebut di atas disebabkan oleh berbagai faktor, salah satu faktor yang penulis asumsikan adalah faktor kepemimpinan yang meliputi : pengawasan, koordinasi dan motivasi. Hal inilah yang menarik perhatian penulis untuk diteliti sehingga penulis memilih judul : " Peranan Motivasi Pimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Bidang Perpustakaan Di Desa Liah Bing Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kecamatan Muara wahau Kabupaten Kutai Timur .

**II. KERANGKA DASAR TEORI**

**2.1. Pengertian Motivasi**

Istilah motivasi berasal dari kata Latin “movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Malayu S.P Hasibuan, 2006: 141).

Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja. Menurut Vroom dalam Ngalim Purwanto (2006: 72), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Kemudian John P. Campbell, dkk mengemukakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (drive), kebutuhan (need), rangsangan (incentive), ganjaran (reward), penguatan (reinforcement), ketetapan tujuan (goal setting), harapan (expectancy), dan sebagainya.

Menurut Ngalim Purwanto (2006: 72)., motivasi mengandung tiga komponen pokok, yaitu :

1) Menggerakkan, berarti menimbulkan kekuatan pada individu, memimpin seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu.

2) Mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku. Dengan demikian ia menyediakan suatu orientasi tujuan. Tingkah laku individu diarahkan terhadap sesuatu.

3) Untuk menjaga atau menopang tingkah laku, lingkungan sekitar harus menguatkan (reniforce) intensitas, dorongan-dorongan dan kekuatan-kekuatan individu.

Berdasarkan beberapa definisi dan komponen pokok diatas dapat dirumuskan motivasi merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan.

**A. Jenis-jenis Motivasi**

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Malayu S. P Hasibuan (2006: 150), yaitu :

1) Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjannya kurang baik (prestasi rendah).

Pengunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar dapat berjalan efektif merangsang gairah bawahan dalam bekerja.

**B. Tujuan Motivasi**

Tingkah laku bawahan dalam suatu organisasi seperti sekolah pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya, bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu (Ngalim Purwanto, 2006: 73).

Sedangkan tujuan motivasi dalam Malayu S. P. Hasibuan (2006: 146) mengungkapkan bahwa :

1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.

2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3)Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.

4) Meningkatkan kedisiplinan absensi 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. Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi.

Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benarbenar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

**C. Fungsi Motivasi**

Menurut Sardiman (2007: 85), fungsi motivasi ada tiga, yaitu :

1) Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.

2) Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.

3) Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

**2.1.2. Pengertian Pemimpin**

Pemimpin adalah seorang yang memiliki kemampuan mempengaruhi orang lain untuk mengarahkan ataupun mengkoordinasi untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi. Sebagaimana diungkapkan Kartini Kartono (2003:27) bahwa : “Pemimpin adalah seorang anggota kelompok yang paling berpengaruh terhadap aktivitas kelompoknya dan yang memainkan peranan penting dalam merumuskan ataupun mencapai tujuan-tujuan kelompok. Seorang pemimpin merupakan penyalur bagi pikiran, tindakan dan kegiatan yang bersifat mempengaruhi dan melaksanakan pekerjaan-pekerjaan. Hal ini berarti bahwa pemimpin selalu meliputi sejumlah besar masalah kekuasaan”. Fiedler seperti dikutip oleh Setiawati (2000:7) mengemukakan bahwa : “Pemimpin adalah sebagai seorang yang bertugas mengarahkan dan mengkoordinasi aktivitas-aktivitas yang ada dalam tugas-tugas kelompok. Seorang pemimpin ialah seseorang yang karena kecakapan pribadinya dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk mengarahkan usaha seorang pemimpin ialah seseorang yang karena kecakapan pribadinya dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk mengarahkan usaha kerjasama kearah pencapaian sasaran tertentu”. Kekuasaan seorang pemimpin bersumber dari kemampuannya untuk mempengaruhi orang lain karena sifat-sifat dan sikapnya, luas pengetahuan dan pengalamannya, pandai berkomunikasi dalam hubungan-hubungan interpersonal.

Menurut Pasolong (2008 : 56) Pemimpin adalah orang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dalam rangka untuk mencapai tujuan tertentu.

Sedangkan Kaloh (2006 : 78) Pemimpin adalah orang yang memberikan pencerahan bagi masa depan organisasi yang dipimpinnya dengan menciptakan situasi dan kondisi kondusif serta memungkinkan berlangsungnya proses-proses manajemen secara optimal.

Seorang pemimpin pun harus menyadari bahwa dia adalah mesin penggerak utama denyut jantung organisasi untuk memfasilitasi seluruh anggota organisasi dan mereka bias melaksanakan tanggung jawab untuk mengembangkan organisasi sesuai aturan main organisasi tersebut.

Oleh karena itu, Pasolong (2008 : 70) membagi tiga hal yang penting dipelajari untuk menjadi pemimpin demokrasi yaitu :

1. Memahami dan menghayati filosofi dari birokrasi sehingga visi dan misi birokrasi akan menjadi karakter diri seorang pemimpin.

2. Mampu membaca situasi dan bertindak sesuai dengan kebutuhan.

3. Memiliki pengetahuan dan keterampilan teknis yang dibutuhkan dalam bekerja, kemampuan menggerakkan pegawai secara efektif dan efesien, memliki pemahaman tentang orang-orang yang dipimpinnya secara psikologis, dan pengetahuan teknologi.

Kekuasaan seorang pemimpin bersumber dari kemampuannya untuk mempengaruhi orang lain karena sifat-sifat dan sikapnya, luas pengetahuan dan pengalamannya, pandai berkomunikasi dalam hubungan-hubungan interpersonal.

Pemimpin adalah seorang yang memiliki kecakapan khusus sehingga mempunyai kekuasaan, kewibawaan dalam mengarahkan dan membimbing bawahannya untuk mendapat pengakuan serta dukungan dari bawahan kearah pencapaian tujuan tertentu. Jadi pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kelebihan dalam hal kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya.

Husain Umar (2001 : 32) merumuskan 8 (delapan) sifat umum pemimpin yang mempunyai pengaruh keberhasilan organisasi, antara lain

1. Kelancaran berbahasa
2. Kemampuan untuk memecahkan masalah
3. Kesadaran akan kebutuhan
4. Keluwesan
5. Kecerdasan
6. Kesediaan menerima tanggung jawab
7. Ketrampilan sosial
8. Kesadaran akan diri dan lingkungannya.

#### III. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan ini termasuk jenis penelitian deskriptif Kuantitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji kebenaran suatu pengetahuan atau mencari hubungan kausalitas antar variabel yang diteliti, yaitu sebab akibat antara variabel motivasi pimpinan dengan kinerja aparatur Bidang Perpustakaan Di Desa Liah Bing Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kecamatan Muara Wahau Kabupaten Kutai Timur .

**3.2. Variabel Penelitian**

Guna mengukur variabel dari konsep yang masih abstrak sifatnya, perlu dijabarkan secara nyata agar mendapatkan, indikator nyata dan pula untuk memberikan suatu batasan-batasan pengukuran penelitian-penelitian.

Variabel Penelitian merupakan suatu petunjuk mengenai bagaimana suatu variabel dapat diukur. Melalui pengukuran ini dapat diketahui baik buruknya suatu penelitian. Sebagai langkah terakhir untuk memberikan jawaban terhadap pembuktian hipotesis yang telah dirumuskan.

Adapun indikator-indikator yang akan diteliti didalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Motivasi pimpinan yang berfungsi sebagai independen variabel indikator-indikatornya adalah :

1. Pemimpin selalu berhubungan dengan bawahan untuk menjelaskan tujuan pekerjaan.

2. Pemimpin membagikan ukuran pelaksanaan dalam pekerjaan (performance standards).

3.Pemimpin melatih/membimbing bawahan untuk memenuhi ukuran pelaksaan pekerjaan tersebut.

Sedangkan Kinerja aparatur sebagai indikator dependen variabel antara lain :

1. Kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan;

2. Kemampuan pegawai untuk meminimalisir jumlah kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan;

3. Kemampuan dalam memberikan pelayanan.

**3.3. Populasi, Sampling dan Sampel**

Sebelum penulis menentukan populasi dan menarik sampel penelitian, maka terlebih dahulu penulis kemukakan beberapa pendapat yang memberikan definisi tentang populasi dan sampel.

Sedangkan Kartini Kartono (2005 : 70) mengemukakan pendapatnya mengenai sampel berikut : Sampel adalah contoh, monster, representatif atau wakil dari populasi yang cukup besar jumlahnya.

Kemudian menurut Sudjana (2006 : 5) yang mengatakan sebagai berikut : Sampel adalah sebagian yang diambil dari populasi.

Berdasarkan kedua pendapat tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa sampel adalah sebagian yang diambil dari populasi yang cukup besar jumlahnya untuk mewakili keadaan populasi secara keseluruhan.

Sesuai dengan lokasi penelitian ini, maka yang menjadi populasi penelitian ini adalah aparatur / pegawai Bidang Perpustakaan Di Desa Liah Bing Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kecamatan Muara wahau Kabupaten Kutai Timur pada tahun 2018 berjumlah 60 orang, penulis menarik sampel 50 % jadi 30 orang.

**3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Untuk mendapatkan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan beberapa teknik penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan, dimana penulis mempelajari literatur-literatur yang berhubungan dengan masalah penelitian di perpustakaan.
2. Penelitian Lapangan, yaitu teknik penulis mengumpulkan data dengan menggunakan cara-cara sebagai berikut :
   1. Observasi, dimana penulis mengadakan secara langsung ke lokasi penelitian untuk mendapatkan data yang diperlukan.
   2. Wawancara, yaitu penulis mengadakan tanya jawab dengan responden yang dianggap dapat memberikan data kepada penulis.
   3. Kuesioner, yaitu untuk mendapatkan data primer, penulis menggunakan daftar pertanyaan yang dibagikan kepada responden.

Sesuai dengan gejala yang ditemukan dimana penulis mengubah data kualitatif menjadi data kuantitatif, maka penulis menggunakan tingkat, derajat dan jenjang. Karena tingkat dan derajat serta jenjang itu akan menunjukkan angka posisi dari suatu perurutan.

Dalam hubungannya dengan data kualitatif untuk diubah menjadi data kuantitatif, Melly G. Tan yang dikutip oleh Koentjaraningrat (2005 : 317) mengatakan bahwa : Data yang dipergunakan dalam ilmu-ilmu sosial kebanyakan adalah data kualitatif, artinya data yang tidak langsung terwujud dalam bentuk angka tetapi dalam bentuk konsep atau pengertian abstrak dengan cara yang paling tepat dan yang paling sederhana digunakan adalah indeks dan skala.

## 3.5 Tehnik Analisa Data

Untuk menganalisis data variabel motivasi pimpinan dan kinerja pegawai yang diperoleh melalui daftar pertanyaan penulis menggunakan rumus dari pendapat Sidney Siegel (2005 : 256-257) yaitu rumus koefisien Korelasi Rank Spearman (rs), dengan rumus sebagai berikut :

rs = ∑ x2 + ∑y2 - ∑di2

2√∑x2 .∑y2

dimana ∑x2 = N3 – N \_ ∑ Tx

12

∑y2 = N3 – N \_∑ Ty

12

T = t3 - t

12

Keterangan :

rs = Koefisien Korelasi Rank Spearman

∑di2 = Jumlah keseluruhan di2 di mana di adalah harga masing-masing subjek yang didapat dari selisih antara ranking x dengan ranking y

N = Banyaknya pasangan skor

T = Faktor koreksi

t = Banyaknya himpunan berangka sama

12 = Bilangan tetap

Sedangkan untuk pengujian hipotesis, penulis menggunakan rumus uji t, dengan rumus sebagai berikut :

t =r = 

**IV. HASIL PENELITIAN**

**4.1. Hasil Penelitian**

Sebagaimana telah penulis kemukakan sebelumnya bahwa penelitian ini adalah menjelaskan peranan antara 2 (dua) variabel yaitu antara motivasi pimpinan sebagai independen variabel dengan kinerja aparatur sebagai dependen variabel.

Dalam pengukuran kedua variabel tersebut, motivasi pimpinan sebanyak 3 (tiga) indikator sedangkan kinerja aparatur sebanyak 3 (tiga) indikator seperti yang telah dikemukakan dalam definisi operasional. Guna mendapatkan data yang diperlukan atau yang diinginkan,

Untuk jelasnya dapat dilihat pada penyajian data-data motivasi pimpinan dan Kinerja Aparatur berikut ini.

**4.1.1. Motivasi Pimpinan**

Motivasi pimpinan merupakan dorongan seorang pimpinan dalam menggerakkan pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasinya untuk bekerja lebih optimal. Sebagaimana telah penulis kemukakan bahwa untuk mengukur variabel motivasi pimpinan digunakan 3 (tiga) indikator, yaitu:

1. Pemimpin selalu berhubungan dengan bawahan untuk menjelaskan tujuan pekerjaan.

2. Pemimpin membagikan ukuran pelaksanaan dalam pekerjaan (performance standards).

3. Pemimpin melatih/membimbing bawahan untuk memenuhi ukuran pelaksanan pekerjaan tersebut.

Selanjutnya berikut ini penulis kemukakan data dari masing-masing indikator tersebut di atas dalam tabel berikut secara berurutan.

1. Pemimpin selalu berhubungan dengan bawahan untuk menjelaskan tujuan pekerjaan

Tugas seorang pemimpin adalah mengkoordinir bawahannya dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi sehingga bawahan dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan fungsinya masing-masing dan tidak terjadi tumpang tindih dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Hal ini terlihat dari jawaban responden dimana 2 orang menjawab puas sekali dengan jumlah skor 10, 9 orang menjawab puas dengan jumlah skor 36 dan 18 orang menjawab cukup puas jumlah skor 54, sedang jumlah keseluruhan dengan skor 102.

Berdasarkan pada ketiga tabel hasil perhitungan untuk indikator kinerja aparatur Bidang Perpustakaan Di Desa Liah Bing Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kecamatan Muara Wahau Kabupaten Kutai Timur, maka dapat diketahui nilai rata-ratanya adalah sebagai berikut :

Rata-rata =

= 

= 3,466

Angka ini menunjukkan bahwa motivasi pimpinan Bidang Perpustakaan Di Desa Liah Bing Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kecamatan Muara Wahau Kabupaten Kutai Timur termasuk dalam kriteria **Baik**

Berdasarkan data yang diperoleh pada rangkuman dari variabel motivasi pimpinan dapat diketahui total skor tertinggi adalah 14 dan terendah adalah 10 dengan jumlah nilai 206 sedangkan variabel kinerja aparatur dapat diketahui total skor tertinggi adalah 13 dan terendah 9 dengan jumlah nilai 34.

**4.2. Pembahasan**

Setelah penulis kemukakan data variabel motivasi pimpinan dan kinerja aparatur Bidang Perpustakaan Di Desa Liah Bing Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kecamatan Muara Wahau Kabupaten Kutai Timur yang diperoleh melalui daftar pertanyaan, maka selanjutnya data tersebut dianalisis dengan menggunakan rumus Koefisien Korelasi Rank Spearman (rs), sedangkan untuk pengujian hipotesis digunakan rumus uji t.

Adapun langkah-langkah yang harus dilakukan dalam menganalisis data tersebut adalah sebagai berikut :

1. Memberikan rangking pada nilai variabel motivasi pimpinan (X) dan kinerja aparatur (Y).
2. Menentukan harga di untuk setiap subyek dengan cara mengurangkan harga rangking X dengan rangking Y.
3. Harga di untuk setiap subyek dikuadratkan, kemudian menjumlahkan harga-harga guna mendapatkan

Berdasarkan data pada tabel 10 tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa pada variabel motivasi pimpinan terdapat 6 (enam) himpunan observasi berangka sama yaitu : Tiga subyek berangka sama pada nilai 22, diberi rangking 2; enam subyek berangka sama pada nilai 23, diberi rangking 5; empat subyek berangka sama pada nilai 24, diberi rangking 6; dua belas subyek berangka sama pada nilai 25, diberi rangking 17,5; tiga subyek berangka sama pada nilai 26, diberi rangking 25, empat subyek berangka sama pada nilai 27, diberi rangking 28,5.

Kemudian pada variabel kinerja aparatur ditemukan 5 (lima) himpunan observasi himpunan berangka sama yaitu : enam himpunan berangka sama pada nilai 23, diberi ranking 3,5; enam subyek berangka sama pada nilai 24, diberi rangking 11,5; sebelas subyek berangka sama pada nilai 25, diberi rangking 18,5; lima subyek berangka sama pada nilai 26, diberi rangking 26; dan dua subyek berangka sama pada nilai 27, diberi rangking 29,5.

Karena proporsi yang relatif banyak dari observasi-observasi berangka sama pada variabel motivasi pimpinan (X) dan kinerja aparatur (Y), maka dalam perhitungan harga  digunakan suatu faktor koreksi (T),. Karenanya terlebih dahulu ditetapkan harga dan .

Jadi dengan demikian pada variabel motivasi pimpinan (X) terdapat lima himpunan berangka sama, dimana t = 6 ada dua himpunan, t = 4 ada dua himpunan, t = 3 ada 1 himpunan, maka :



= 

= 2247,5 – (17,5 + 5 +2)

= 2223

Kemudian dengan empat himpunan observasi berangka sama pada variabel kinerja aparatur (Y), dimana t= 12 satu himpunan, t= 5 dua himpunan, t= 2 satu himpunan, maka :



Telah diketahui melalui koreksi himpunan berangka sama dimana  dan  serta . Dengan demikian, maka perhitungan korelasi antara variabel motivasi pimpinan dengan Kinerja aparatur adalah sebagai berikut :



= 

= 

= 

= 

= 0,483

Berdasarkan hasil hitungan tersebut di atas, maka diperoleh harga  empiris sebesar 0,483 yang ternyata lebih besar bila dibandingkan dengan harga  teoritis (Tabel Harga-harga Kritis ) pada tingkat kepercayaan 95% untuk = 30, yaitu 0,483  0,306. Dengan demikian, berarti terdapat bahwa motivasi pimpinan mempunyai peranan positif (X) dengan Kinerja aparatur (Y) Bidang Perpustakaan Di Desa Liah Bing Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kecamatan Muara Wahau Kabupaten Kutai Timur

Untuk mengetahui apakah sampel mewakili populasi, maka penulis menggunakan rumus uji t, dengan perhitungan sebagai berikut :



= 0,483 

= 0,483 

= 0,483 

= 0,483 

= 0,483 

= 0,483 . 6,041

= 2,917

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut di atas, maka diperoleh harga t empiris lebih besar apabila dibandingkan dengan harga t teoritis (Tabel Harga-harga Kritis t ), pada tingkat kepercayaan 95% untuk N - 2 ( 32 – 2 ) = 30, yaitu : 2,917  1,701. Dengan demikian hipotesis yang penulis kemukakan dapat diterima kebenarannya, yaitu : jika motivasi pimpinan berperan positif, maka kinerja aparatur Bidang Perpustakaan Di Desa Liah Bing Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kecamatan Muara Wahau Kabupaten Kutai Timur cenderung akan meningkat.

**5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dipaparkan pada bab-bab terdahulu, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

* + - 1. Motivasi Pimpinan adalah suatu usaha untuk menambah pengetahuan, meningkatkan keterampilan, memberikan promosi dan mutasi yang ditujukan kepada seseorang. Sementara itu peningkatan kinerja aparatur adalah peningkatan yang terjadi pada produktivitas kerja, disiplin kerja dan tingkat kerjasama pegawai yang diperoleh melalui motivasi pimpinan maupun melalui pengalaman kerja, pegawai dapat bekerja dengan baik, disiplin dan mempunyai tanggaung jawab pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Dari hasil analisis data diketahui bahwa koefesien korelasi r = 0,748. Berdasarkan hasil analisis tersebut, jelas terlihat bahwa variabel motivasi pimpinan mempunyai peranan yang signifikan terhadap variabel kinerja aparatur Bidang Perpustakaan Di Desa Liah Bing Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kecamatan Muara Wahau Kabupaten Kutai Timur.

* + - 1. Dari hasil perbandingan nilai r dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang sangat erat antara variabel motivasi pimpinan dengan variabel kinerja aparatur dimana nilai > yaitu 0,748 > 0,361 pada tingkat signifikansi 0,05 untuk n = 30 dengan demikian maka kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat.

Bahwa berdasarkan hasil perhitungan yang dibuat, untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan ”uji t” didapat  sebesar 5,970 yang berarti bahwa  lebih besar dari  yaitu 5,970 > 1,701 dengan nilai kritis n – 2 = 28 dengan taraf signifikansi 0,05, artinya menolak dan menerima . Dengan demikian terdapat peranan yang signifikan dari variabel motivasi pimpinan terhadap kinerja aparatur Bidang Perpustakaan Di Desa Liah Bing Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kecamatan Muara wahau Kabupaten Kutai Timur.

# DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. Sumber Daya Manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya: Bandung.

----------2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan cetakan pertama, penerbit PT. Remaja Rsodakarya. Bandung.

----------2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan cetakan pertama, penerbit PT. Remaja Rsodakarya. Bandung.

Dharma. 2001. Manajemen Supervisi. Raja Grafindo Persada, Jakarta

Hasibuan , Malayu S.P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.

Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Grasindo, Jakarta.

Mathis, Robert L. , John H. Jackson, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat, Jakarta

Kusnadi. 2003. Masalah, Kerjasama , Konflik, dan Kinerja. Tanada. Malang.

Kartono, Kartini, 2003, Pemimpin dan Kepemimpinan (Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu), P.T Raja Grafindo Persada, Jakarta.