**ABSTRAK**

**FARIDA.** Hubungan Motivasi Pimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Di Lingkungan UPTD PSBTPH Provinsi Kalimantan Timur dibawah bimbingan Bapak H. Marsuq, S.Sos, M.Si sebagai Pembimbing I dan Bapak Drs. Ghufron, S.Sos, M,Si sebagai Pembimbing II.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel motivasi pimpinan terhadap variabel Kinerja Aparatur Di Lingkungan UPTD PSBTPH Provinsi Kalimantan Timur dan Untuk menguji kebenaran apakah dapat diterima atau ditolak. Untuk mendapatkan data penulis melakukan penelitian tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Pimpinan mempunyai hubungan motivasi pimpinan terhadap Kinerja Aparatur, dalam arti bahwa faktor Kinerja Aparatur Di Lingkungan UPTD PSBTPH Provinsi Kalimantan Timur dari bulan ke bulan bahkan dari tahun ke tahun mengalami perubahan yang meningkat. Hal ini diikuti pula oleh motivasi Pimpinan berfungsi sebagai variabel sebab. Untuk meningkatkan kinerja aparatur di samping faktor motivasi pimpinan maka faktor lain perlu mendapatkan perhatian sehingga kinerja aparatur Di Lingkungan UPTD PSBTPH Provinsi Kalimantan Timur dapat ditingkatkan.

Jenis penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif, dimana menggambarkan atau menjelaskan suatu masalah yang hasilnya dapat digenerelasikan, karena itu menuntut sampel yang *representative* dari seluruh populasi, operasionalisasi konsep serta alat ukur yang *validitas* dan *reliabiltas.* Adapun Tehnik Pengumpulan Data tidak lain merupakan suatu proses pengadaan data primer untuk keperluan penelitian dan merupakan langkah yang sangat penting dalam metode ilmiah. Guna memperoleh data yang relevan dalam pemetaan gambaran penyelenggaraan pelayaan public. Populasi dalam penelitian ini adalah aparatur / pegawai Di Lingkungan UPTD Pengawasan Dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan Dan Hortikutura Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2019 berjumlah 30 orang, karena jumlah pegawai relatif Kecil, maka penulis tidak menarik sampel*.* Tehnik Analisis Data Untuk menganalisis data variabel pimpinan dan prestasi kerja yang diperoleh melalui daftar pertanyaan penulis menggunakan rumus dari pendapat Sidney Siegel dalam Sugiyono (2011 : 256-257) yaitu rumus koefisien Korelasi Rank Spearman (rs).

Hasil Penelitian sebelum membahas lebih jauh tentang koordinasi dalam pelaksanaan disiplin kinerja pegawai Di Lingkungan UPTD Pengawasan Dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan Dan Hortikutura Provinsi Kalimantan Timur, maka disajikan analisis sub-variabel. Yang dimaksud variabel disini adalah indikator-indikatornya.

Kata Kunci : Motivasi Pimpinan, Kinerja aparatur

**ABSTRACT**

**FARIDA.** The Relationship between Leadership Motivation and Apparatus Performance in the UPTD PSBTPH East Kalimantan Province under the guidance of Mr. H. Marsuq, S. Sos, M.Si as Supervisor I and Mr. Drs. Ghufron, S.Sos, M, Si as Advisor II.

The purpose of this study was to determine whether there was a relationship between the motivational variables of the leadership of the Performance Apparatus variable in the UPTD PSBTPH East Kalimantan Province and to test whether the truth was acceptable or rejected. To get the data the authors conducted the research. The results showed that the Leadership Motivation has an influence on the Leadership of Apparatus Performance, in the sense that the Apparatus Performance Factors in the UPTD PSBTPH of East Kalimantan Province from month to month even from year to year experience increasing changes. This was followed by the motivation of the leadership to function as a cause variable. To improve the performance of the apparatus in addition to the leadership motivation factor, other factors need to get attention so that the performance of the apparatus within the UPTD PSBTPH of East Kalimantan Province can be improved.

This type of research is quantitative research, which describes or explains a problem whose results can be generalized, because it requires a representative sample of the entire population, operationalization of concepts and measuring tools that are valid and reliable. The Data Collection Technique is nothing but a process of procuring primary data for research purposes and is a very important step in the scientific method. To obtain relevant data in mapping the implementation of public services. The population in this study is the apparatus / employee in the UPTD Supervision and Certification of Food Crops and Horticultural Seed Plants in East Kalimantan Province in 2019 amounted to 30 people, because the number of employees is relatively small, the authors do not draw samples. Data Analysis Techniques To analyze the leadership variable data and work performance obtained through a list of questions the author uses the formula of the opinion of Sidney Siegel in Sugiyono (2011: 256-257) namely the Spearman Rank Correlation Coefficient formula (rs).

The results of the study before discussing further the coordination in the implementation of employee performance discipline in the UPTD Supervision and Certification of Food and Horticultural Seed Plants in East Kalimantan Province, then presented a sub-variable analysis. What is meant by variables here are the indicators.

Keywords: Leadership Motivation, Apparatus Performance

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang**

DINAS PANGAN TANAMAN PANGAN DAN HOLTIKULTURA (UPTD PSBTPH) Provinsi Kalimantan Timur adalah suatu instansi yang pada dasarnya merupakan satu-satunya sumber utama dalam organisasi yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya terutama pegawai atau aparaturnya, 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.

Seorang pimpinan mempunyai tugas yang berat karena ia bertanggungjawab terhadap maju mundurnya daripada organisasi dan harus mempunyai kemampuan untuk mengerahkan dan mengarahkan orang-orang yang tergabung dalam organisasi, disamping itu seorang pimpinan adalah pelaksana dan pengelola fungsi manajemen secara keseluruhan.

Hal tersebut juga mengandung pengertian bahwa dalam diri aparatur terdapat upaya potensi yang sedapat mungkin didayagunakan secara efektif guna keberhasilan organisasi. Ketika kinerja perorangan dalam kondisi baik, maka akan berpengaruh baik pula terhadap kinerja lembaga dan perusahaan.

Demikian halnya dengan keberadaan aparatur sebagai salah satu organisasi pemerintah dilingkungan UPTD PSBTP

**BAB II KERANGKA DASAR TEORI**

* 1. **Teori dan Konsep**

**2.1.1 Pengertian Motivasi**

Istilah motivasi (motivation) berasal dari bahasa latin, yakni Movere yang berarti “menggerakkan” (to move). Ada macam-macam rumusan untuk istilah motivasi, antara lain; menurut Mitchell ( Winardi, 2004) mengartikan motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbul dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (voluenter) yang diarahkan kearah tujuan tertentu.

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan- kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Motivasi berasal dari kata latin (movemore) yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Hasibuan, (2009:141).

**2.1.6 Kinerja Aparatur**

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan seseorang. Banyak batasan yang diberikan para ahli mengenai istilah kinerja, walaupun berbeda dalam tekanan rumusnya, namun secara prinsip kinerja adalah mengenai proses pencapaian hasil. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kinerja atau prestasi sesunguhnya yang dicapai oleh seseorang) . Sehingga dapat didefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang aparatur dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepada A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2004 ; 67)

Menurut Kusnadi (2003 ; 64) menyatakan bahwa kinerja adalah setiap gerakan, perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan yang diarahkan untuk mencapai tujuan atau target tertentu. Hariandja (2002 ; 195) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh aparatur atau prilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja aparatur merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi tersebut untuk meningkatkannya.

**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

* 1. **Jenis Penelitian**

Menurut Rachmat Kriyantono (2007 : 57) bahwa jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dimana menggambarkan atau menjelaskan suatu masalah yang hasilnya dapat digenerelasikan, karena itu menuntut sampel yang *representative* dari seluruh populasi, operasionalisasi konsep serta alat ukur yang *validitas* dan *reliabiltas.*

Riset yang digambarkan atau menjelaskan suatu masalah yang hasilnya dapat digeneraliasikan, dengan demikian tidak terlalu mementingkan kedalaman data atau analisis. 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 Di Lingkungan UPTD Pengawasan Dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan Dan Hortikutura Provinsi Kalimantan Timur.

Adapun kegunaan dari penelitian berkaitan dengan hasil penelitian yang dapat digunakan oleh manusia untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah (Sugiyono,2003:2).

Pada penelitian ini metode penelitian yang peneliti gunakan adalah metode deskriptif kuantatif, yaitu suatu metode penelitian yang menggambarkan sesuatu kejadian atau fenomena pada obyek tertentu yang kemudian dianalisa, sehingga dapat diketahui permasalahannya.

**3.2. Populasi Dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakterisitik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:115). Populasi dalam penelitian ini adalah aparatur / pegawai Di Lingkungan UPTD Pengawasan Dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan Dan Hortikutura Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2019 berjumlah 30 orang, karena jumlah pegawai relatif Kecil, maka penulis tidak menarik sampel.

## 3.3. Tehnik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah tidak lain merupakan suatu proses pengadaan data primer untuk keperluan penelitian dan merupakan langkah yang sangat penting dalam metode ilmiah. Guna memperoleh data yang relevan dalam pemetaan gambaran penyelenggaraan pelayaan publik, maka metode yang digunakan secara komprehensif dan integratif antara lain :

1. Observasi

 Metode observasi adalah suatu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada suatu obyek yang akan diteliti. Dalam hal ini observasi meliputi segala hal yang menyangkut pengamanan aktifitas atau kondisi perilaku atau non perilaku. Observasi dalam penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan kedisiplinan kerja pegawai di Sekretariat Dinas pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Prov. Kaltim, sehingga menemukan permasalahan yang ada.

1. Wawancara

 Metode wawancara merupakan salah satu proses pengumpulan data untuk suatu tujuan penelitian melalui proses percakapan yang berbentuk tanya jawab dengan tatap muka. Melalui teknik wawancara penulis berusaha mencari informasi dengan mangadakan tanya jawab langsung dengan petugas yang mengetahui permasalahan yang ada.

1. Dokumentasi

 Dokumentasi adalah data yang diperoleh dengan cara mengumpulkan data – data yang disediakan oleh instansi Arikunto, ( 2002:236 ) maksudnya adalah mencari data mengenai hal – hal atau variable – variable, yang berupa catatan, transkip, buku, surat, notulen. Dalam hal ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data yang telah di publikasi oleh Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Timur.

1. Metode Angket

 Metode angket merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang diri pribadi atau hal lain yang diketahui Arikunto, ( 2006:226 ).

## 3.4. Definisi Operasional

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.

Definisi operasional merupakan suatu petunjuk mengenai bagaimana suatu variabel dapat diukur. Melalui pengukuran ini dapat diketahui baik buruknya suatu penelitian.

Dari uraian diatas dapatlah diperoleh gambaran tentang definisi operasional sebagai langkah terakhir untuk memberikan jawaban terhadap pembuktian hipotesis yang telah dirumuskan.

Adapun indikator-indikator yang akan diteliti didalam penelitian ini adalah

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

1. Kepribadian

2. Sikap

3. Pengalaman.

(Wojosumidjo dalam Darpujianto 2011: 66)

Sedangkan Kinerja aparatur sebagai indikator Dependen variabel antara lain :

1. Prestasi
2. Kedisiplinan
3. Bekerjasama.

 (Hasibuan, 2002 ; 59)

## 3.5. Tehnik Analisis Data

Untuk menganalisis data variabel pimpinan dan prestasi kerja yang diperoleh melalui daftar pertanyaan penulis menggunakan rumus dari pendapat Sidney Siegel dalam Sugiyono (2011 : 256-257) yaitu rumus koefisien Korelasi Rank Spearman (rs), dengan rumus sebagai berikut :

$$rs= \frac{∑X^{2}+∑Y^{2}- ∑dᵢ²}{2\sqrt{∑X²∑Y²}}$$

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 = 

Kriteria Penerimaan atau Penolakan :

- Jika t hitung ≥ t table maka Ha = diterima

- Jika t hitung ≤ t table maka Ho = ditolak

Metode analisis data statistic nonparametris dalam penelitian ini adalah metode korelasi Rank Spearman.

Jonathan dan Ely (2010:26) menyatakan bahwa korelasi Rank Spearman digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel berskala ordinal, yaitu variabel bebas dan variabel tergantung.Ukuran asosiasi yang menuntut seluruh variabel diukur sekurang-kurangnya dalam skala ordinal, membuat obyek atau individu-individu yang di pelajari dapat di rangking dalam banyak rangkaian berturut-turut.

Skala ordinal atau skala urutan, yaitu skala yang digunakan jika terdapat hubungan, biasanya berbeda di antara kelas-kelas dan ditandai dengan “>” yang berarti “lebih besar daripada”. Koefisien yang berdasarkan ranking ini dapat menggunakan koefisien korelasi Rank Spearman. Berikut rumus analisis korelasi tersebut. (Sugiyono 2013:357).

 ρ = 1-

Keterangan :

ρ = KoefisienKorelasi Rank Spearman

 = Rangking Data Variabel

n = Jumlah Responden

Untuk memberikan inpretasi koefisien korelasinya, maka penulis menggunakan pedoman yang mengacu pada Sugiyono (2010:250) sebagai berikut :

**Interpretasi nilai r**

|  |  |
| --- | --- |
| **r** | **Interpretasi nilai** |
| 0,00 - 0, 1990,20 – 0,3990,40 – 0,5990,60 – 0,7990,80 – 1,00 | Sangat RendahRendahSedangKuatSangat Kuat |

**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Timur dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah dan Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Timur, serta Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 60 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura, di mana Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Timur merupakan penggabungan dari Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan.

**4.1.1. Tugas dan Fungsi**

Sejak ditetapkan dalam Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 60 Tahun 2016 pada tanggal 21 Desember 2016, maka tugas pokok, fungsi dan tata kerja Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Timur telah menyesuaikan dengan Peraturan Daerah tersebut sebagai berikut :

1. Tugas Pokok

Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang pangan, tanaman pangan dan hortikultura berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

1. Fungsi

 Didalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Dinas Pangan menyelenggarakan fungsi :

1. Perumusan kebijakan dan melaksanakan pembinaan bidang pangan, tanaman pangan dan hortikultura; Pengembangan tanaman pangan;
2. Pengembangan hortikultura;
3. Penataan prasarana pertanian;
4. Pengawasan mutu dan peredaran benih/bibit tanaman;
5. Pembinaan pengolahan dan pemasaran hasil pertanian;
6. Pemberian ijin usaha atau rekomendasi teknis pertanian;
7. Pembinaan ketersediaan dan penanganan kerawanan pangan;
8. Pembinaan distribusi dan cadangan pangan;
9. Pembinaan harga pangan;
10. Pembinaan konsumsi pangan;
11. Pembinaan keamanan dan kelembagaan pangan;
12. Pembinaan penganekaragaman pangan;
13. Penyelenggaraan urusan kesekretariatan;
14. Pelaksanaan unit pelaksana teknis dinas;
15. Pembinaan kelompok jabatan fungsional; dan
16. Pelaksanaan fungsi lain yang terkait bidang pangan, tanaman pangan dan hortikultura yang diberikan oleh Gubernur.

**4.2 Hasil Penelitian**

Sebelum membahas lebih jauh tentang koordinasi dalam pelaksanaan disiplin kinerja pegawai Di Lingkungan UPTD Pengawasan Dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan Dan Hortikutura Provinsi Kalimantan Timur, maka berikut ini disajikan analisis sub-variabel tersebut diatas. Yang dimaksud variabel disini adalah indikator-indikatornya.

**4.2.1 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. Kepribadian

2 .Sikap

3. Pengalaman

**4.2.2. Kinerja Aparatur**

 Seperti yang telah penulis kemukakan bab sebelumnya bahwa kinerja aparatur adalah sebagai dependen variabel. Dan Untuk mengukur kinerja aparatur digunakan 3 ( tiga ) indikator, yang juga telah disebutkan terdiri dari tingkat prestasi pegawai, tingkat kedisiplinan, dan tingkat bekerjasama.

Sedangkan Kinerja aparatur sebagai indikator Dependen variabel antara lain :

1. Prestasi
2. Kedisiplinan
3. Bekerjasama

Tabel 4.7

Rangking nilai variabel Motivasi Pimpinan (X) dan Kinerja aparatur (Y) Di Lingkungan UPTD Pengawasan Dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan Dan Hortikutura Provinsi Kalimantan Timur.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Resp. (N) | Nilai |  | Ranking |  |  |  |
| X | Y | X | Y |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 010203040506070809101112131415161718192021222324252627282930 | 252524232625242522272727232225252423272523262523252226252525 | 272324242525252423252627242423262325262625232623252525242525 | 17,517,5652517,5617,5228,528,528,55217,517,56528,517,552517,5517,522517,517,517,5 | 22,53,511,511,518181811,53,5182522,511,511,53,5253,5182525183,5253,518,5181811,51818 | -514-5,5-6,57-0,5-126-1,510,53,56-6,5-9,514-7,52,5-133,5-7,5-1321,5-7,51,5-1-1676-1,5-1,5 | 2519630,2542,25490,25144362,25110,2512,253642,2590,259656,256,2516912,556,25169462,2556,252,25125649362,252,25 |
| J u m l a h | 2229,25 |

 Sumber data : Hasil penyusunan rangking.

Berdasarkan data pada tabel 4.7 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; lima subyek berangka sama pada nilai 23, diberi rangking 5; tiga 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. Jika angka tersebut dimasukkan ke tabel koefisien korelasi maka masuk dalam kategori 0,40 – 0,599 yang berarti sedang artinya ada pengaruh yang cukup kuat motivasi pimpinan terhadap kinerja aparatur, tetapi ini tidak menjawab hipotesis atau rumusan masalah penelitian.

Untuk mengetahui hipotesis penelitian diterima atau ditolak, 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 $t\_{hitung}$ = 2,917 lebih besar apabila dibandingkan dengan harga t teoritis ( Tabel P ), pada tingkat kepercayaan 95% untuk = 30, yaitu 0,306. Dengan demikian mengingat $t\_{hitung}$ 2,917  0,306 maka $H\_{0}$ditolak $H\_{a}$ diterima artinya ada hubungan motivasi pimpinan terhadap kinerja aparatur, dengan demikian hipotesis penelitian yang diajukan diterima maka kinerja aparatur Di Lingkungan UPTD Pengawasan Dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan Dan Hortikutura Provinsi Kalimantan Timur cenderung akan lebih baik.

**4.3. Pembahasan**

Setelah penulis kemukakan data variabel motivasi pimpinan dan kinerja aparatur Di Lingkungan UPTD Pengawasan Dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan Dan Hortikutura Provinsi Kalimantan Timur

Jika dilihat dari bab sebelumnya ternyata ada hubungan motivasi pimpinan terhadap kinerja aparatur hal ini sesuai dengan kepribadian, sikap dan pengalaman pada pimpinan hal itulah yang memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik. Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan- kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Motivasi berasal dari kata latin (movemore) yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. (Malayu S.P Hasibuan, (2009:141)

**BAB V**

**PENUTUP**

1. **Kesimpulan**

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

* + - 1. 0,483 jika dimasukan dalam table koefisien korelasi maka masuk dalam kategori 0,40 – 0,599 yang berarti sedang artinya ada hubungan yang cukup kuat antara motivasi pimpinan terhadap kinerja aparatur, tetapi ini tidak menjawab hipotesis atau rumusan masalah penelitian.
			2. Berdasarkan hasil uji signifikansi atau “uji t” maka didapat angka 2,917 yang dibandingkan dengan  0,306 yang berarti terhitung ≥ maka $H\_{0}$ ditolak $H\_{a}$ di terima, dengan demikian maka ada hubungan motivasi pimpinan terhadap kinerja aparatur Di Lingkungan UPTD Pengawasan Dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan Dan Hortikutura Provinsi Kalimantan Timur.

**DAFTAR PUSTAKA**

Darpujiyanto. 2011. Pembelajaran Yang Menumbuhkan Minat Mahasiswa Berwirausaha. Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia. Di unduh pada tanggal 12 Mei 2015

Dharma, 2005 *Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori dan Penerapannya*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas). Jakarta: PT Bumi Aksara

Ivancevich J.M. Donnely JH Jr. and Gibson J.L. 2001. *Management: Principles and functions, 4th ed*. New Delhi: Richard D. Irwin, Inc**.**

Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara, 2005

Kriyantono, Rachmat. 2010. Teknik praktis riset komunikasi: disertai contoh praktis riset media, public relation, advertising, komunikasi organisaso, komunikasi pemasaran. Jakarta: Kencana

Kusnadi, 2003, Kultur Campuran dan Faktor Lingkungan Mikroorganisme Yang Berperan Dalam Fermentasi Tea Cider”. Bandung: Institut teknologi Bandung. ITB Sains dan Teknologi. Vol. 35 No. 2.

Moh. Uzer Usman, 2000, Menjadi Guru Profesional. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mathis dan Jackson J.H. 2002. *Human Resources Management*, New Jersey: Prentice Hall.

Mangkunegara, A.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Ketiga, Jakarta: PT. Rosda Karya.

Winardi, 2004. *A Handbook of Human Resources Management, Terjemahan*, Jakarta: Elek Media Komputindo

Hamalik. 2004. Psikologi Belajar dan Mengajar. Bandung: Sinar Baru Algensindo.

Robbins, Stephen P. dan Coulter M. 2010. *Manajemen, Edisi Kesepuluh*, Jakarta: Erlangga

Darpujiyanto 2011, *Manajemen, Edisi Kesepuluh*, Jakarta: Erlangga

Darpujiyanto 2011, Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Rivai, Veithzal. 2005. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi,* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Ruky, Achmad. 2003. *Sumber Daya Manusia Berkualitas*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

Sudjana*,* 2005*.* Statistika *Untuk Ekonomi Dan Niaga I*, Bandung*: Tarsito*

Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Afabeta

Sardiman,A.M. 2005. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. PT Raja Grafindo Persada:Jakarta.

Ahmadi, 2007, Psikologi Sosial. Jakarta: Rineka Cipta