MOTIVASI PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN DAERAH KOTA AGUNG TIMUR

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi
Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana S1
dalam Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi

Oleh:
RENI S
NPM : 1841030512

Prodi : Manajemen Dakwah

FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1444 H / 2022 M

MOTIVASI PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN DAERAH KOTA AGUNG TIMUR

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi
Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana S1
dalam Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi

Oleh:
RENI S
NPM : 1841030512

Prodi : Manajemen Dakwah

Pembimbing I : Dr. Hasan Mukmin, M.A
Pembimbing II : M. Husaini, S.T., M.T

FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1444 H / 2022 M

BAB I
PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Judul merupakan sebuah inti sari dari sebuah skripsi. Oleh karena itu untuk mempermudah memahami judul skripsi dan untuk menghindari kesalah pahaman terhadap skripsi yang berjudul **"MOTIVASI PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN DAERAH KOTA AGUNG TIMUR"**. Maka terlebih dahulu penulis akan memaparkan tentang judul dari skripsi ini. Adapun judul skripsi ini, sebagai berikut :

Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya sesuatu tindakan atau aksi dan memberikan energi yang mengarah untuk mencapai tujuan, kepuasan, dan pencapaian keseimbangan. Menurut Edwin B Flippo dalam malayu mengartikan bahwa motivasi adalah suatu keahlian dalam menggerakkan pegawai dan organisasi supaya semua dapat berjalan dengan maksimal dan semua dapat bekerja secara berhasil. [1]Menurut Maslow motivasi diartikan sebagai pertumbuhn karakter, ekspresi, pematangan dan pengembangan. Berdasarkan dari pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sebuah pendorong atau penggerak dalam diri seseorang untuk dapat memenuhi suatu kegairahan kerja untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut kartono pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki suatu kelebihan didalam suatu bidang, sehingga dia mampu untuk mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu, sehingga dia amempunyai keluasan, kewibawaan dan membimbing bawahan. Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa, pemimpin adalah posisi seseorang di dalam sebuah organisasi baik itu organisasi formal ataupun informal, yang mempunyai kelebihan di dalam suatau

---

[1] Mulyadi, dkk, *Motivasi Kerja pegawai IAIN Raden Intan Lampung*, (lampung : 2015), h. 10

bidang, sehingga dia mampu untuk mempengaruhi orang lain untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu.

Menurut Marcana kualitas kerja adalah kegiatan atau wujud perilaku yang dilaksanakan sesuai dengan harapan serta kebutuhan atau tujuan yang dicapai secara efisien dan efektif. Dari pendapat tersebut penulis dapat menyimpulkan bahwa, kualitas kerja pegawai adalah pelaksanaan kegiatan tugas pegawai yang mengacu pada pencapain tujuan organisasi tempat dimana ia bekerja dengan mengutamakan atau memprioritaskan kualitas proses dalam bekerja maupun kualitas hasil produk/jasa bagi pelayanan publik.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa **MOTIVASI PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN DAERAH KOTA AGUNG TIMUR** adalah kajian tentang bagaimana upaya pemimpin dalam memotivasi, mengkoordinasi tugas, serta merangsang para pegawai agar dapat berkerja dengan sungguh-sungguh sehingga dapat mencapai tujuan dan keinginan dari organisasi atau lembaga tersebut.

B. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan makhluk sosial, oleh karena itu di dalam kehidupannya tidak akan terlepas dari suatu organisasi tertentu, baik yang cakupannya luas maupun yang cakupannya sempit, organisasi swasta atau organisasi pemerintah. Sumber daya manusia merupakan tema sentral dalam pembicaraan mengenai suatu organisasi. Dalam organisasi terdapat 5 faktor internal yang harus dimanfaatkan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kelima faktor tersebut adalah *pertama* man atau manusia dalam hal ini adalah pegawai, *kedua* money yaitu uang dalam hal ini modal, *ketiga* adalah machine yang artinya mesin, *keempat* adalah material yaitu alat dan yang *kelima* adalah metode artinya cara atau prosedur kerja. Selain faktor internal yang harus dimanfaatkan, maka ada faktor eksternal yang juga harus diperhatikan.

Faktor itu antara lain: kondisi perekonomian, keadaan

pasar/segmentasi pasar, majunya tegnologi, dan kebijaksanaan pemerintah. Dari semua faktor tersebut diatas yang paling penting atau dominan adalah manusia/pegawai. Pegawai merupakan unsur sumber daya yang mempunyai fungsi ganda, disatu sisi adalah sebagai objek yang diintegrasikan dengan sumber daya lain dan disisi lain adalah sebagai subjek dimana pegawai mempunyai fungsi menggerakkan seluruh sumber daya sehingga memberikan faedah bagi organisasi.

Bertitik tolak dari pandangan bahwa manusia merupakan unsur terpenting dari organisasi beserta seluruh segi dan prosesnya, maka usaha yang lebih memperhatikan unsur manusia dengan segala keperluannya dirasa sangat perlu. Demikian halnya dalam Dinas Pemerintahan, untuk mewujudkan tujuan organisasinya. Maka segenap unsur yang terlibat didalamnya baik pimpinan maupun pegawai dan didukung dengan unsur-unsur pendukung yaitu modal, mesin, alat, dan metode harus dapat bekerja dan bekerjasama dengan baik. Sehingga upaya penciptaan aparatur pemerintahan yang memiliki integritas moral tanggi dan berkompeten dapat menciptakan hubungan baik. Dan pelayanan publik juga dapat menciptakan pegawai yang berkualitas yang mempunyai produktivitas tinggi.

Mengacu dari kenyataan ini, sudah seharusnya para pimpinan pada Dinas Pemerintahan harus memberikan perhatian yang lebih dan menganggap manusia sebagai aspek terpenting yang terus menerus memerlukan pembinaan dan pengelolaan yang baik. Oleh karena itu setiap pemimpin organisasi atau perusahaan harus menyadari bahwa untuk mencapai tujuan tidak hanya tergantung pada mesin- mesin modern, modal besar, dan bahan baku yang melimpah, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melakukan pekerjaan tersebut. Dan organisasi berharap dalam hal ini pegawai untuk bisa memberi kontribusi kerja secara optimal, efektif, dan efisien. Dengan demikian pegawai dituntut untuk menciptakan semangat kerja yang beracuan pada tercapainya produtivitas kerja yang tinggi.

Dalam rangka meningkatkan gairah dan semangat kerja pegawai sehingga mempunyai produktivitas kerja yang tinggi dan

menghasilkan pegawai yang berprestasi serta membantu dalam pencapaian tujuan, perlu dilakukan hal-hal yang membantu penciptaan tujuan tersebut. Hal-hal yang dimaksud adalah dorongan yang mengacu semangat kerja pegawai. Dorongan dapat berasal dari dalam diri seseorang dan hal-hal diluar dirinya. Daya dorong yang ada dalam diri seseorang sering disebut motif. Motif dan motivasi merupakan dua konsep yang berbeda, tetapi sering diartikan sama. Motif merupakan daya dorong yang mendorong manusia untuk betindak, sedangkan motivasi adalah pemberian motif/hal yang menimbulkan dorongan.

Motivasi kerja dimaksukan sebagai salah satu kondisi psikis yang mendorong pegawai untuk melakukan aktivitas guna mencapai tujuan bersama. Motivasi kerja dapat ditingkatkan bila ada kesinambungan antara tujuan pribadi dan tujuan organisasi/selain itu perlu juga seorang pemimpin/pimpinan memberikan motivasi kepada pegawai agar apa yang menjadi motif dan harapannya dapat terpenuhi sehingga pegawai dapat memberikan apa yang terbaik bagi dirinya, waktu, dan tenaganya secara penuh dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja.

Dalam suatu organisasi lebih-lebih organisasi pemerintah, motivasi sengaja diciptakan untuk merangsang semangat kerja pegawai yang bekerja didalam organisasi tersebut sehingga dapat bekerja dengan sebaik-baiknya. Agar pegawai bekerja dengan baik maka pegawai diberi dorongan kerja sehingga didalam dirinya termotivasi untuk bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi dan memenuhi kebutuhan hidupnya. Motivasi dalam organisasi salah satunya berasal dari pemimpin. Karena suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian ditentukan oleh pemimpin.

Suatu ungkapan yang mengatakan bahwa pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan, merupakan ungkapan yang mendudukan posisi pemimpin dalam suatu organisasi pada suatu posisi yang terpenting. Motivasi dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur serta meningkatkan kegairahan dan kebersamaan. Masing-masing pegawai bekerja

menurut aturan/ukuran yang ditetapkan dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti dan menghargai hak dan kewajiban masing- masing dan totalitas kerja operasional. Motivasi yang diberikan kepada para pegawai dapat berupa upah/gaji, kenaikan pangkat dan lain-lain. Dengan motivasi itu para pegawai diharapkan dapat menciptakan semangat kerja sehingga para pegawai dapat meningkatkan produktifitas kerjanya.

Sebagaimana telah diketahui bahwa suatu organisasi tidak mungkin lepas dari keberadaan seorang pemimpin. Seorang pemimpin dalam organisasi, memegang perana yang sangat penting supaya organisasi dapat berkembang dan kegiatan yang dilaksanakan lebih terarah dn akhirnya pencapaian tujuan dapat diwujudkan. Produktifitas kerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya target atau sesuatu yang telah disepakati.

Kualitas kerja merupakan hal yang penting untuk diperhatikan mengingat hal tersebut menjadi salah satu tolok ukur keberhasilan Kantor Pemerintahan dalam mengelolan sumber dayanya, yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Tujuan orang akan dapat tercapai apabila pihak manajemen dapat menggerakkan dan mengarahkan pegawai untuk bekerja menurut kemampuannya guna mencapai tujuan. Tujuan akan tercapai apabila pegawai mempunyai kualitas kerja yang tinggi. Kualitas kerja seseorang tidak muncul dengan sendiri tetapi dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam dirinya sendiri maupun faktor dari luar. Pemimpin dapat mendorong manusia sebagai tenaga kerja untuk dapat bekarya dan bekerjasama secara produktif.

Kualitas kinerja yang tinggi merupakan hal yang sangat didambakan oleh para pemimpin, kualitas kinerja pegawai yang tinggi dapat dicapai dengan adanya sarana pendukung dalam menjalankan pekerjaan atau juga dipengaruhi oleh lingkungan tempat para pegawai bekerja. Sarana pendukung tersebut bisa berupa barang materiil maupun dalam bentuk dorongan/ motivasi seperti yang telah dikemukakan di atas yang digunakan untuk membantu kelancaran kinerja para pegawai.

Faktor-faktor yang dapat dijadikan rangsangan atau motivator kualitas kerja antara lain kepuasan ekonomis. Adanya pemenuhan kepuasan itu mendorong pegawai untuk bersemangat dalam bekerja, memiliki kedisiplinan, mudah diajak kerjasama, bergairah mengerjakan tugas-tugas dan loyalitas yang tinggi dalam pekerjaan dan organisasinya.

Tingkat kualitas kinerja yang tinggi dalam suatu organisasi akan tercipta baik, bila unsur manusia yang melaksanakannya yaitu pemimpin yang mampu mengatur bawahan yang mempunyai kualitas kinerja yang bagus. Dan seorang pemimpin yang baik harus bisa memanage bawahannya. Mengatur bawahan yang mempunyai kualitas kinerja yang bagus. Dan seseorang pemimpin yang baik harus bisa memanage bawahannya.

Dengan adanya motivasi dari pemimpin yang baik akan meningkatkan kualitas kinerja pegawai, hal ini sangat memebrikan keuntungan bagi perusahaan terutama dalam mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Maka pemimpin dituntut untuk menciptakan motivasi yang baik di dalam organisasi agar mampu meningkatkan kualitas kerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka peneliti berminat mengkaji tentang "MOTIVASI PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN DAERAH KOTA AGUNG TIMUR".

D. Fokus Penelitian

Penelitian ini berfokus pada motivasi pemimpin dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Agung Timur.

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah "Bagaimana motivasi Pemimpin dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Agung Timur ?".

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka dapat dirumuskan tujuan dari Penelitian ini yaitu, untuk mengetahui motivasi pemimpin dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Agung Timur.

G. Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi Pimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kualitas Kinerja Pegawai pada dinas perpustakaan dan kearsipan daerah kota agung timur.
2. Diharapkan dapat menjadi pedoman Pimpinan dalam memberikan Motivasi kepada Pegawai pada dinas perpustakaan dan kearsipan daerah kota agung timur.
3. Sebagai dasar untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan sebagai perbandingan penelitian-penelitian lebih lanjut khususnya tentang Motivasi Pimpinan dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Pegawai pada dinas perpustakaan dan kearsipan daerah kota agung timur.
4. Hasil penelitian ini dapat berguna dalam menambah wawasan pengetahuan dalam bidang penelitian dan dapat dijadikan masukan kepada para pembaca.

H. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penelitia relavan berisi tentang uraian mengenai hasil penelitian terdahulu yang persoalan yang akan diteliti.terkait kegunaan dari telah pustaka adalah membedakan dengan penelitian ini sejenis yang telah dilakukan serta untuk melihat pesoalan yang terkait dengan masalah yang akan diteliti. Dalam melakukan tinjauan terdapat judul yang mengangkat tentang pemimpin dalam memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai, yaitu:

Skripsi Umamin Sahdi (2020), yang berjudul Motivasi Pemimpin Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pegawai kantor urusan agama (KUA) kasui way kanan. Dalam penelitian ini, naik turunnya kualitas kerja terjadi karena motivasi yang pemimpin berikan kepada pegawai. Bila motivasi ditingkatkan maka kualitas

kerja pegawai akan meningkat. Untuk meningkat kualitas kerja pegawai maka pemimpin harus memberikan motivasi seperti memberikan hadiah atau insentif terhadap pegawai yang rajin supaya bisa meningkatkan kualitas kerja pegawai tersebut.[2]
antara lain motif berprestasi, motif berafilisasi, motif kebutuhan, dan motif kepuasan harapan.[3]

Skripsi Digit Eka Wahyudi (2021), yang berjudul Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai BAZNAS Karawang penelitian ini untuk mengetahui kebijakan pemimpin, implementasi kepemimpinan, dan evaluasi kepemimpinan BAZNAS Karawang dalam meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja tersebut dibentuk melalui kebijakan umum dan spesifik yang dibbuatnya agar para pegawai tetap disiplin, selain itu mengimplementasikan kepemimpinannya dengan cara membuat pelatihan, memberikan penghargaan, menciptakan situasi yang harmonis, dan meningkatkan ibadah para pegawainya.[4]

Skripsi Nur Awaliyah Ramadani (2019), yang berjudul Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai penelitian ini dilator belakangi oleh sebuah masalah dimana pada pengaruh peran pemimpin dalam perusahaan kurang maksimal dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kurangnnya disiplin karna masih terdapat pegawai yang tidak tepat waktu masuk kantor, dan pegawai juga cenderung mengabaikan pekerjaan pada saat pemimpin perusahaan tidak berada di kantor. Maka dari itu seorang pemimpin harus berkualitas agar dapat memimpin bawahannya dengan baik sehingga produktivitas dan tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efesien.[5]

---

[2] Umamin Sahdi, *Motivasi Pemimpin Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pegawai kantor urusan agama (KUA) kasui way kanan*. (Lampung: Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, 2020)

[3] Yulianti, *Motivasi Kerja Karyawan KBIH Asyfa Bandar Lampung Dalam Perekrutan Jamaah Haji dan Umroh*. (Lampung: Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi).

[4] Digit Eka Wahyudi, *Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai BAZNAS Karawang*. (Bandung: Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, 2021)

[5] Nur Awaliyah Ramadani, *Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*. (Makassar: Fakultas Ekonomi Bisnis, 2019)

Berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan di atas, dapat diketahui bahwa penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti ini memiliki kajian yang berbeda, walaupun memiliki fokus kajian yang sama pada tema-tema tertentu. Akan tetapi, dalam penelitian yang akan dikaji oleh peneliti lebih ditekankan pada Motivasi Pemimpin Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Agung Timur.

I. Metode Penelitian

Untuk melakukan suatu penelitian, maka diperlukan sebuah metode penelitian yang tersusun, sistematis dan dapat hasil yang terbaik. Maka diperlukan suatu metode penelitian antara lain, sebagai berikut:

1. Jenis dan Sifat Penelitian

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai oleh peneliti adalah kualitatif yang memanfaatkan data lapangan untuk vertifikasi teori yang timbul dilapangan dan terus menerus disempurnakan selama proses penelitian berlangsung yang dilakukan secara berulang-ulang. Selain itu penelitian kualitatif juga adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan telah dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada. Dengan penulis memakai jenis penelitian ini maka penulis akan memaparkan pernyataan apa yang dihasilkan oleh peneliti dengan bahasanya dan tidak memakai angka-angka. Dalam penelitian ini, lokasi atau tempat yang akan dijadikan penelitian adalah Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Agung Timur.

b. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif, menurut Sumadi penelitian deskriptif adalah menggambarkan mengenai situasi atau kejadian-kejadian, sifat populasi atau daerah tertentu dengan mencari informasi faktual, justifikasi keadaan, membuat evaluasi sehingga diperoleh gambaran yang jelas.

2. Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat

memberikan informasi menganai penelitian terkait data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan dua jenis sumber data yaitu sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang langsung diambil dari sumbernya yang memberikan data tersebut kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data-data yang diperoleh langsung dari hasil wawancara dengan pemimpin berserta pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Agung Timur.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak langsung diambil dari sumbernya yang memberikan data tersebut kepada pengumpul data, penelitian bisa melalui orang lain atau melalui dokumen. Data bisa diperoleh dengan studi literatur yang dilakukan dengan banyak buku dan diperoleh berdasarkan catatan-catatan yang berhubungan dengan penelitian. Selain itu data sekunder merupakan data yang diperoleh dari majalah, internet, website serta dokumen. Dokumen merupakan segala bentuk catatan berbagai macam kejadian yang memiliki nilai penting dapat berfungsi sebagai data pendukung dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini data diperoleh dari berbagai literatur dan referensi lain seperti buku, majalah, makalah, artikel, website serta dokumen-dokumen yang berkaitan dengan masalah yang di bahas dalam penelitian.

3. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan beberapa metode sebagai dasar cara untuk mendapatkan data-data yang tepat dan lengkap. Dalam hal ini, penulis menggunakan metode sebagai berikut :

a. Wawancara *(Interview)*

Wawancara *(Interview)* yakni penulis mendapatkan informasi dengan bertanya dan bertatap muka langsung kepada responden. [6]Dalam penelitian ini penulis

[6] Sugiyono, *metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kualitatif dan*

menggunakan metode interview sebagai metode pokok yang digunakan untuk mengungkapkan data tentang usaha-usaha dan kegiatan yang dilakukan pemimpin dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan serta untuk mengetahui faktor penghambat pelaksanaan kegiatan tersebut.

Interview yang digunakan dalam penelitian ini adalah interview bebas terpimpin, maksudnya interview mengajukan pertanyaan dengan menggunakan bahasannya sendiri, tetapi tetap berpedoman kepada kerangka pertanyaan yang sesuai dipersiapkan sebelumnya sehingga interview dapat mengembangkan pertanyaan sesuai dengan data yang diperlukan.

b. Observasi

Observasi yang melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yng dilakukan. [7]Apabila objek penelitian bersifat perilaku dan tindakan manusia, fenomena alam (kejadian-kejadian yang ada dialam sekitar), proses kerja dan penggunaan responden kecil. Observasi yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah observasi non partisipan, sebagaimana pendapat yang menyatakan bahwa observasi non partisipan, penulis tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat independen.Dengan demikian penulis bersikap sebagai penonton kemudian dalam pelaksanaannya nanti penulis hanya mengamati dan mencatat data-data yang penulis perlukan.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang baru, berupa catatan, transkip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya. [8]Dalam hal ini penulis akan mencari sumber data-data yang berkaitan dengan penulisan judul ini yang bisa menjadi faktor pendukung teknik wawancara dan obsevasi.

R&D, (Bandung : Alfabeta, 2008), h. 122-123.

[7] Sugiyono, *metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kualitatif dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2008), h. 204

[8] Suharmisi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 274

4. Analisis Data

Setelah keseluruhan data terkumpul maka langkah selanjutnya yang akan dilakukan penulis adalah menganalisa data tersebut sehingga dapat diambil kesimpulan. Analisis data adalah tindakan mengolah data sehingga menjadi sebuah informasi, yang bermanfaat dalam menjawab masalah riset.Analisis secara kualitatif besifat memaparkan secara mendalam hasil riset melalui pendekatan bukan angka atau nonstatistik. [9]Teknik analisis yang digunakan adalah teknik komperatif deskriptif, penulis membandingkan kondisi dilapangan dengan kondisi yang teoritis (ideal) dan mendeskripsikannya dengan menggunakan bahasa dan bukan menggunakan angka-angka.

Kemudian penulis menganalisis dengan mengumpulkan data dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif, yaitu metode penelitian yang menguraikan atau memaparkan masalah yang ada sehingga memperoleh gambaran tentang objek yang diteliti dan masalah itu bisa diselesaikan dengan baik dan benar. Setelah semua data terkumpul maka tahap selanjutnya menganalisis data tersebut. Dalam menganalisa sebuah data, penulis menggunakan metode analisa kualitatif, analisa data kualitatif bersifat induktif, dimana merujuk pada peristiwa dan fakta-fakta yang nyata, yang kemudian disusun sehingga mempunyai sifat umum.Metode ini penulis maksudkan untuk melihat kondisi nyata atau fakta dari bagaimana Motivasi Pemimpin dalam meningkatkan Kualitas Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Agung Timur.

J. Sistematika Pembahasan

Dalam bagian penulis akan menjelaskan garis besar isi dari keseluruhan skripsi dalam bentuk sistematika pembahasan. Adapun sistematika pembahasan tersebut sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan

Dalam bab ini menguraikan mengenai, penegasan judul, latar belakang masalah, identifikasi dan batasan masalah, fokus dan sub

---

[9] Haris Herdiansyah, *Wawancara, observasi, dan focus groups sebagai instrument penggalian data kualitatif*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), h. 336

fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relavan, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II Landasan Teori

Dalam bab ini berisikan teori-teori yang akan disajikan mengenai judul penilitian yang akan dilakukan oleh penulis.

BAB III Deskripsi Objek Penelitian

Dalam bab ini gambaran umum dari profil kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Agung Timur yang meliputi tentang sejarah, misi, visi, struktur organisasi.

BAB IV Analisis Penelitian

Bab ini berisi penyajian dan analisis data. Pada bab ini akan disajikan dan dijelaskan tentang hasil pengumpulan analisis data dan sekaligus merupakan jawaban atas hipotesis yang telah dikemukakan.

BAB V Penutup

Dalam bab ini mengemukakan kesimpulan yang diperoleh, keterbatasan penelitian serta saran untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut.

BAB II
MOTIVASI PEMIMPIN DAN KUALITAS KINERJA PEGAWAI

1. Tinjauan Tentang Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Pada dasarnya manusia adalah makhluk yang aktif dan dinamis. Aktifitas manusia didorong oleh adanya kekuatan daya penggerak yang disebutu motivasi. Motivasi inilah yang ada dalam diri individu yang memepengaruhi tingkah laku dalam melakukan kegiatan. Organisasi pemerintahan mempunyai kegiatan yaitu memberikan pelayanan kepada masyarakat banyak, oleh karena itu seorang pegawai dituntut bekerja dengan tertib sesuai dengan peraturan yang berlaku sehingga tujuan organisasi tersebut dapat tercapai. Untuk mewujudkan tujuan-tujuan tersebut secara mutlak diperlukan adanya pemberian motivasi kerja kepada pegawai. Diharapkan dengan adanya pemberian motivasi kerja tersebut pegawai dapat meningkatkan produktifitas dalam bekerja sehingga dapat memberikan kontribusi yang besar bagi suatu organisasi atau perusahaan tempat mereka menjalankan pekerjaannnya.

Motivasi merupakan daya dorong yang mendorong manusia untuk bertindak, motivasi juga merupakan pemberian motiv atau hal yang menimbulkan dorongan. Untuk mengetahui atau memahami arti motivasi lebih lanjut perlu peneliti kemukakan beberapa pengertian mengenai motivasi. Motivasi secara harafiah berasal dari kata dasar *"motif"* yang berarti dorongan, alasan. Motivasi juga berasal dari bahasa latin, yakni *"movere"* yang berarti menggerakkan. Menurut M. Manullang "Motiv adalah tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia, yang menyebabkan manusia bertindak".

Sedangkan [10]menurut A. Hasyim Ali "Motiv adalah apa

---

[10] Hasyim Ali A. 2002. *Organisasi Dan Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara), h.1

yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu atau sekurang-kurangnya mengembangkan sesuatu kecenderungan perilaku tertentu". Tetapi dalam perkembangan selanjutnya, kata motivasi mengalami perubahan arrti menjadi kebutuhan, keinginan dan dorongan. Dengan demikian dpat penelti simpulkan bahwa motiv adalah tenaga penggerak yang mendorong manusia untuk bertindk atau suatu tenaga dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak untuk mengetahui mencapai tujuan yang diinginkan.

Sedangkan menurut arti katanya, motivasi berarti suatu kondisi yang menggerakkan seseorang untuk mencapai tujuan atau hal yng menimbulkan dorongan. Dengan kata lain, keadaan yang menimbulkan dorongan. [11]Menurut Onong Uchjana Effendy "Motivasi adalah kegiatan memberikan dorongan kepada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tinadakan yang dikehendaki."

Sedangkan [12]menurut Sondang P. Siagian "Motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisiensi." [13]Menurut Mitchell yang pendapatnya dikutip oleh J. Winardi mengemukakan bahwa "Motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulny, diarahkannya, dan terjadinya persisteni kegiatan-kegiatan sukarela *(volunter)* yang diarahkan ke arah tujuan tertentu."

Adapun beberapa pengertian menurut B. Siswanto Sastrohadiwiryo mengemukakan bahwa motivasi adalah:

1. Setiap perasaan, kehendak. Atau keinginan sangat mempengaruhi kemauan individu sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak.
2. Pengaruh kekuatan yang menimbulkan perilaku individu.

---

[11] Onong Uchjana Effendy. 1993. *Psikologi Industri*, (Bandung: CV. Mandar Maju), h.69

[12] Sondang P. Siagian. 1999. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta), h.18

[13] Winardi J. 2001. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada), h.1

3. Setiap tindakan/ kejadian yang menyebabkan berubahnya perilaku seseorang.
4. Proses dalam menentukan gerakan atau perilaku individu kepada tujuan.

Dari pandangan di atas terdapat pokok pikiran bahwa seseorang bekerja karena adanya suatu kehendak, keinginan, kemauan atau perasaan memiliki organisasi tersebut. [14]Malayu SP Hasibuan juga mengatakan bahwa "motivasi ialah pemberian daya penggerak untuk menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan interaksi dengan segala daya upaya untuk mencapai tujuan."

Dari beberapa pendapat di atas maka peneliti dapat simpulkan arti dari motivasi adalah suatu dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan dan memenuhi kebutuhan hidupnya.

b. Indikator Motivasi

Adanya kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi mendorong pegawai untuk bekerja, selain itu terpenuhiny kebutuhan tertentu dapat menimbulkan kepuasan. Motivasi merupakan suatu perangsang bagi pegawai untuk meningkatkan produktifitas kerjanya. Motivasi bisa berasal dari organisasi, pemimpin maupun diri sendiri. Berdasarkan berbagai tingkat kebutuhan pegawai maka indikator yang digunakan untuk mengukur tinkat motivasi kerja pegawai adalah sebagai berikut:

1). Tingkat Partisipasi

Tingkat partisispasi adalah keterlibatan seseorang baik mental maupun emosional dlam suatu aktifitas kelompok dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Dengan diikut sertakannya pegawai dalam keseluruhan aktifitas organisasi, diharapkan dapat menimbulkan rasa puas.

---

[14] Malayu SP Hasibuan. 2003. *Organisasi Dan Motivasi*, (Jakarta: Bumi Aksara), h.95

2) Tingkat Komunikasi

Komunikasi merupakan sesuatu yang sangat penting untuk dilakukn dalam organisasi. Dengan komunikasi yang baik diharapkan tidak terjadi kesalahpahaman antara pemimpin dan bawahan dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Sehingga antara pimpinan dan bawahan ada saling keterbukaan yang dapat menimbulkan saling pengertian dalam mencapai tujuan tertentu.

1) Tingkat Pengembangan Diri

Tingkat pengembangan diri dapat dilakukan dengan diberinya kesempatan pada pegawai untuk mengikuti pendidikan dan latihan kerja. Latihan dimaksudkan juga untuk menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan yang baru atas sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan.

Dari uraian di atas dpat disimpulkan bahwa untuk mengukur tingkat motivasi kerja yang diberikan oleh pemimpin dapat dilakukan dengan indikator di atas yaitu tingkat partisipasi, tingkat komunikasi dan tingkat pengembangan diri. Di sini seorang pemimpin dituntut agar dapat ikut berpartisipasi dan berkomunikasi yang baik dengan bawahan.

c. Fungsi Motivasi

Motivasi mempunyai peran penting bagi kepemimpinan, individu, dan organisasi, fungsi tersebut antara lain sebagai berikut :[15]

1. Mendorong para anggota untuk bekerja dan bertindak

Pemimpin mempunyai tugas utama yaitu membangun keinginan, kemauan, dan aunsiasme atau motivasi para pengikutnya untuk bekerja, bergerak, bertindak untuk merealisasikan visi dan misi pemimpin. Dan tinggi rendahnya kualitas kerja pegawai tergantung dari motivasi pemimpinnya.

---

[15] Wirawan, *Kepemimpinan:Teori, Psikologi, Prilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta : Cet.1,Rajawali Pers, 2013), h.678

2. Stabilitas tenaga kerja

   Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi memiliki kepuasan kerja, disiplin kerja, dan semangat kerja yang tinggi. Pegawai yang memiliki karakteristik seperti inni kemungkinan kecil untuk meningkatkan organisasi untuk pindah kerja ketempat lain dan akan bekrja hingga pensiun. Dan dengan demikian maka kualitas kerja akan menjadi stabil.

3. Meningkatkan level efesiensi para pegawai dan organisasi

   Kinerja pegawai yang tinggi akan menghasilkan kinerja organisasi yang tinggi. Pegawai yang bermotivasi melaksanakan tugas akan bekerja secara maksimal tidak hanya bekerja untuk sekedar memenuhi standar kinerja minimalnya. Pegawai yang termotivasi melaksanakan pekerjaannya menurukkan biaya supervisi karena tidak perlu diperintah dan diawasi untuk melaksanakan tugas pokoknya.

d. Pandangan Islam Tentang Motivasi

Sejalan dengan teori yang berkembang, motivasi serta komunikasi merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam sebuah proses kepemimpinan islam. Yang palinng menentukan dalam kepemimpinan islam yaitu motivasi serta komunikasi. Ada beberapa hal menjadikan komuniksi menjadi efektif yaitu qaulan karima. Menurut hamka yang dikutip dalam rivai mengartikannya dengan perkataan yang pantas dan kata-kata yang lebih pantas menurut hamka yaitu:

Kata-kata yang membesarkan hati dan memberikan motivasi, yang menimbulkan kegembiraan kembali kepada cahaya mata yang mulai lesu karena tekanan umur dan diiringi dengan kasih sayang yang datang dari lubuk hati yang ikhlas dan tulus.[16] Dan didalam islam juga terkenal dengan istilah Qaulan Baligha yaitu perkataan yang disesuaikan dengan bahasa kaumnya.

---

[16] Veitzal Rivai dkk, *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi* (Jakarta:RajawaliPers,2014), h.62

2. Pemimpin

a. Pengertian Pemimpin

Secara etimologi pemimpin berarti khalifah, yang mempunyai makna daya memimpin atau kualitas seorang pemimpin atau tindakan dalam memimpin, sedangkan secara termonologi pemimpin adalan suatu kemampuan untuk mengajak orang lain agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin adalah proses mempengaruhi aktivitas individu atau group untuk mencapai tujuan tertentu dalam situasi yang telah ditetapkan. Dalam mempengaruhi aktivitasnya individu pemimpin menggunakan kekuasaan, kewenanga, sifat, pengaruh, serta karakteristik. Dan tujuannya adalah meningkatkan moral dan produktivitas kelompok. Islam memberikan posisi yang amat terhormat bagi para pemimpin bahkan dalam AlQur'an ada sebuah doa agar kita menjadi pemimpin, doanya antara lain sebagi berikut :

وَٱلَّذِينَ يَقُولُونَ رَبَّنَا هَبۡ لَنَا مِنۡ أَزۡوَٰجِنَا وَذُرِّيَّٰتِنَا قُرَّةَ أَعۡيُنٖ وَٱجۡعَلۡنَا لِلۡمُتَّقِينَ إِمَامًا ٧٤

Artinya : Dan orang yang berkata: " ya tuhan kami, anugerahkanlah kepada istri-istri kami dan keturunan kami sebagai penyenang hati (kami). Dan jadikanlah kami imam bagi orang-orang yang bertaqwa. (Q.S.Al-Furqan, ayat 74)[17].

Untuk itu menjadi pemimpin harus menjadi impian setiap orang yang beriman. Rasulullah tidak pernah menetapkan sistem kepemimpinan, semua itu diserahkan kepada semua kaum muslim. Selama sebuah sistem mengedepankan musyawarah maka sistem itu sudah mengarah kepada kesempurnaan. Di dalam Al-Qur'an disebutkan manusia sebagai khalifah dimuka bumi. Perkataan khalifah dipakai setelah rasulullah SAW wafat, para sahabat rasul yang dikenal dengan sebutan khalifahur Rasyidin

[17] Said, Al-Qur'an terjemah

atau disebut dengan Amir yaitu penguasa. Dengan maksud Allah SWT untuk menyatakan pemimpin yang bersifat non formal, dalam sirman Allah SWT yaitu:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَٰٓئِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي ٱلْأَرْضِ خَلِيفَةً ۖ قَالُوٓا۟ أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ ٱلدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۖ قَالَ إِنِّيٓ أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya : "Ingatlah ketika tuhanmu berfirman kepada para malaikat "sesugguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." Mereka berkata "mengapa engkau hendak menjadikan khalifah di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memiji engkau dan mensucikan engkau?" tukan berfirman "sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui." (Q.S. Al-Baqarah, ayat 30).

Di dalam ayat ini tidak hanya sekedar menunjukkan para khalifah pengganti Rasulullah SAW bahwa Allah SWT menciptakan nabi Adam dan anak cucunya yang disebut manusia dan dibebani tugas untuk memakmurkan bumi. Tugas itu yaitu setiap manusia sebagai pemimpin yang menyentuh 2 hal penting dalam hidup dimuka bumi. Tugas yang pertama adalah menyerukan dan meyuruh orang lain tersebut berbuat amal makruf, sedangkan tugas yang kedua adalah melarang orang lain melakukan perbuatan mungkar.[18]

b. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang dipakai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Agung Timur ini dilihat dari perkembangannya mengalami perubahan sesuai dengan kondisi

[18] H. Hadari Namawi, Kepemimpinan Menurut Islam, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2001), h.17

zaman, sehingga pemimpin tidak bisa menerapkan satu gaya kepemimpinan dalam menggerakkan keberlangsungan lembaga tersebut. Dalam suatu instansi atau organisasi memerlukan seorang pemimpin yang mampu mengarahkan dan menggerakkan bawahannya supaya dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Maju mundurnya sebuah lembaga akan ditentukan oleh peran kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin di dalam lembaga tersebut. Begitu pentingnya peran pemimpin bagi suatu lembaga yang mampu memberikan motivasi, keteladanan, disiplin kerja, mendorong semngat bawahannya agar produktif dalam bekerja, kesejahteraan pegawainya dan tujuan lembaga dapat dicapai secara efisien dan efektif. [19]Likert merancang empat sistem kepemimpinan dan manajemen anata lain sebagai berikut:

1. *Exploitative authoritarive*

   Pemimpin dalam hal ini hanya mau memperhatikan pada komunikasi yang turun ke bawah dan hanya membatasi proses pengambilan keputusan di tingkat atas saja.

2. *Autokratis*

   Pemimpin dalam sistem ini terselebung percaya kepada bawahan mau memotivasi dam memerikan hadiah dan ketakukan hukuman, memperbolehkan adanya komunikasi ke atas, mendengar ide dan pendapat dari para bawahan dan memperbolehkan adanya delegasi wewenang dalam proses keputusan.

3. Pemimpin yang bergaya kelompok berpartisipatif

   Pemimpin mempunyai keprcayaan yang sempurna kepada bawahannya di dalam setiap persoalan, selalu mengandalkan idea tau pendapat dari bawahan dan memilki niat untuk menggunakan pendapat bawahan secara kontruktif.

4. Gaya kepemimpinan dengan sebutan “manajer konsultatif”

   Dalam hal ini pemimin memiliki sedikit kepercayaan pada bawahan biasanya dalam hal saat membutuhkan ide,

[19] Ibid, h.145

informasi atau pendapat dari bawahan dan masih ingin melakukakan pengandalian atas keputusan yang telah dibuat.

c. Syarat-syarat Pemimpin

Sebagai seorang pemimpin dituntut untuk memiliki syarat sehat jasmani maupun rohani, memiliki rasa sosial ekonomi yang layak dan memiliki moralitas yang tinggi. Sedangkan syarat kepribadian seorang pemimpin yang baik antara lain sebagai berikut:[20]

1) Bersifat suka menolong
2) Rendah hati dan sederhana
3) Percaya diri
4) Dabar dan memiliki kestabilan emosi
5) Memiliki kehalian dan jabatan
6) Jujur, adil, dan dapat dipercaya.

d. Perspektif Islam Tentang Pemimpin

Dalam islam pemimpin bukan saja piawai dalam mengatur perusahaan, tapi juga pengetahuan yag luas tentang agama. Tujuan mulia seorang pemimpin tidak akan bisa tercapai apabila pemimpin tidak memenuhi criteria atau syarat yang telah digariskan oleh islam. Khulafaur Al-Rasyidin mereka merupakan seorang pemimpin juga sepatutnya sehat pancaindra, punya pemikiran ke depan dan jelas, lengkap anggota tubuh, serta berani dan tegas dalam melalakukan suatu tindakan. Jabir Qamihah dalam bukunya al-muaradhah fi al-islam, menjelaskan bahwa seorang pemimpin yang adil pada dirinya dan adil dalam menjalankan amanah pemimpin, simak firman Allah SWT dalam Qs. An-Nisaa 4:58 :

۞ إِنَّ ٱللَّهَ يَأۡمُرُكُمۡ أَن تُؤَدُّواْ ٱلۡأَمَٰنَٰتِ إِلَىٰٓ أَهۡلِهَا وَإِذَا حَكَمۡتُم بَيۡنَ ٱلنَّاسِ أَن تَحۡكُمُواْ بِٱلۡعَدۡلِۚ إِنَّ ٱللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُم بِهِۦٓۗ إِنَّ ٱللَّهَ كَانَ سَمِيعَۢا بَصِيرٗا ٥٨

[20] Abdul Aziz Wahab, *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2008), h.136

Artinya: "Sesungguhnya Allah menyuru kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan huku di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah member pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat."[21]

Kepemimpinan serta kemampuan motivasi bawahan sangat erat kaitannya. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin dalam memotivasi pengikutnya melalui gaya kepemimpinan tertentu yang akan menghasilkan pencapaian tujuan kelompok dann individu, intensif financial maupun non financial seringkali merupakan alat yang efektif dari pemimpin untuk memotivasi pengikutnya. Pengikut yang termotivasi akan berusaha mencapai tujuan secara sukarela dan selanjutnya menghasilkan kepuasan. Kepuasan mengakibatkan pada perilaku pencapaian tujuan yang diulang kembaliuntuk mencapai tujuan dan memenuhi kebutuhan dimasa yang akan datang.

Adil pada dirinya ialah pemimpin yang dekat dengan Allah SWT, dirinya terhindar dari perbuatan dosa, memiliki sifat wara' yang tidak terobsesi mengejar kepentingan dunia dan dapat dipercaya dalam memegang amanah kepemimpinan dan adil dalam pemimpin itu juga menghendaki adil dalam aspek sosial dan adil dalam menerapkan hukum.[22]

2. Kepemimpinan Dalam Islam

Pada hakikatnya manusia diciptakan oleh Allah SWT di bumi ini adalah sebagai pemimpin, oleh karna itu manusia sebagai pemimpin mempunyai peran penting dalam kehidupan khususnya dalam segi kepemimpinan dalam suatu organisasi

---

[21] Departemen Agama RI, *Al-qur'an dan Terjemahannya* (Bandung : CV Fokus Media, 2010), h. 87

[22] Veitzal Rivai dkk, Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi (Jakarta: RajawaliPers, 2014), h. 62-23

maupun perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan sukses tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh pemimpin yang mengelola organisasi tersebut.

Dalam islam kepemimpinan disebut sebagai khalifah, definisi yang popular mengenai khalifah adalah pemimpin tertinggi dalam urusan agama dan dunnia menggantikan Rasululah SAW, dari kepemimpinan tertinggi ini kemudian dikembangkan ke seluruh aspek kehidupan manusia sampai ke kelompok yang paling kecil, keluarga dan individunya.[23] Suri tauladan kepemimpinan Nabi Muhammad SAW, seseorang yang mempunyai sifat yang selalu terjaga dan dijaga oleh Allah SWT.

Sifat yang dikenal dengan sifat wajib rasul yang merupakan percerminan karakter Nabi Muhammad SAW dalam tugasnya memimpin umat. Secara rinci sifat-sifat tersebut antara lain sebagai berikut:[24]

1) Shiddiq (jujur)
2) Amanah
3) Tabligh
4) Fatanah

Kepemimpinan dalam islam dijelaskan dalam firman Allah SWT surat As-Sajdah Ayat 24

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا ۖ وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ ﴿٢٤﴾

Artinya: "Dan kami jadikan diantara mereka itu pemimpin-pemimpin yang member petunjuk dengan perintah kami ketika mereka sabar. Dan adalah mereka meyakini ayat-ayat kami."[25]

---

[23] Umar Shiddiq, *Kepemimpinan Dalam Islam*. (Jurnal jurusan Tarbiyah STAIN Ponorogo, Vol. 12 No.1, 2014), h.128

[24] Sakdiah, *Karakteristik Kepemimpinan Dalam Islam*, (Al-Bayan, vol.22 No.33, 2016), h. 138.

[25] Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahan. (Jakarta: CV. Pustaka Agung Harapan, 2006), h. 589.

3. Motivasi Pemimpin

Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong untuk melakukannya sebuah tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarahkan pada pencapaian kepuasan, tujuan dan pencapaian keseimbangan. [26]Menurut kartini dan kartono pemimpin adalah seorang peribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan dan kelebihan di suatau bidang, sehingga dia mampu mempengaruhu orang lain untuk bersama sama melakukan aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

Seorang pemimpin dalam pengertian lain yaitu seorang yang dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengoorganisir, mengarahkan serta mengontrol usaha orang lain melalui keuatan dan posisi. Dan didalam pengertian yang terbatas, pemimpin adlah seorang yang memimpin dan membimbing dengan bantuan kualitas persuasifnya dan eksptansi atau penerimaan secara sukarela oleh para pengikutnya.[27] Dari pendapat ini bisa disimpulkan bahwa motivasi pemimpin adalah proses mempengaruhi orang lain dan mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kuatan yang mengarahkan pada pecapaian tujuan, pencapaian keseimbangan yang dilakukan olej seorang yang mempunyai pengatuh dan kecakapan dalam memotivasi dan yang terakhir yaitu kepuasan.

3. Kualitas Kinerja

1. Pengertian Kualitas Kinerja

Menurut Rusel dan Taylor bahwa kualitas kinerja adalah sebagai totalitas tampilan dan karakteristik produk dan jasa yang berusaha keras dengan segenap kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut.[28] Wangu dan Brotoharjo

---

[26] Kartini Kartono, Pemimpin dan Kepemimpinan (Jakarta: Raja Grafindo Prasada, 2008), h.21

[27] *Ibid*

[28] Siti Nur Afifah, Pengaruh Motivasi Pemimpin terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Satuan Lintas Kepolisian, jember: Skripsi, Jurusan ilmu Sosial dan Politik,2015), h.36

menjelaskan bahwa kualitas kinerja adalah segala bentuk ukuran yang terkait dengan mutu atau kualitas hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka. Bitner dan Zeithaml menjelaskan bahwa untuk bisa meningkat kualitas ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh lembaga atau perusahaan yang dengan memberikan kinerja pelatihan, memberikan bonus atau insentif dan menerapkan teknologi yag dapat membantu efesiensi dan efektivitas dalam bekerja.[29]

Menurut Heizwr dan Reader menyatakan bahwa kualitas kinerja adalah kemampuan produk atau jasa untuk memenuhi smua kebutuhan pelanggan. Menurut Wilson dan Heyel dikutip dalam Suryana mendefinikan bahwa kualitas kinerja menunjukkan mana mutu seorang pegawai dalam melaksanakan tuganya meliputi kelengkapan, kerapihan dan ketepatan.[30]

2. Teori-teori Kinerja

a. Atribusi/ *Expectancy Theory*

Pertama kali dikemukakan oleh heider, pendekatan teori atribusi ini mengenai kinerja adalah teori kinerja yaitu hasil interaksi antara motivasi dan kemampuan.

b. Path Goal Theory

Teori ini dikemukakan oleh georgopoulus yang disebut path goal theory, prinsip dasarnya adalah jika seseorang melihat bahwa performance yang tinggi itu merupakan jalur (path) untuk memuaskan need/ goal tertentu, maka ia akan berbuat mengikuti jalur tersebut sebagai fungsi dari level of needs yang bersangkutan. Kesimpulan dari teori ini yaitu performance merupakan fungsi dari motivasi untuk berproduksi dengan level tertentu. Motivasinya ditentukan oleh kebutuhan yang mendasari tujuan yang bersangkutan dan merupakan alat dari tingkah laku produktif terhadap tujuan yang diharapkan.

---

[29] *Ibid*, h.36
[30] *Ibid*, h.36

BAB III
GAMBARAN UMUM DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN DAERAH KOTA AGUNG TIMUR

A. Sejarah Singkat Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Agung Timur

Perpustakaan daerah kota agung pertama kali berdiri pada tahun 2004 berdasarkan peraturan daerah kabupaten tanggamus nomor 5 tahun 2003. Seiring perkembangannnya, instansi ini digabungkan dengan kantor Arsip dan Dokumentasi Daerah Kabupaten Tanggamus. Lembaga baru ini merupakan lembagateknis yang dibentuk berdasarkan peraturan daerah kabupaten tanggamus Nomor 7 Tahun 2008 tentang organisasi dan tata kerja lembaga teknis daerah kabupaten tangggamus yang ditetapkan pada tanggal 24 april 2008. Kemudian pada tahun 2016 sesuai dengan Perda Nomor 8 Tahu 2016 Kantor Perpustakaan dan Arsip berubah kelembagaan menjadi Dinas.[31]

a. Visi dan Misi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Agung Timur

Dinas perpustakaan dan kearsipan daerah ini memiliki visi dan misi yaitu antara lain, sebagai berikut :

A. Visi

Terwujudnya perpustakaan dan kearsipan daerah sebagai sumber informasi pengetahuan, pendidikan, penelitian, dan rekreasi menuju masyarakat yang tangguh, sejahtera dan agamais.

B. Misi

a) Membina, menyusun dan menambah lokasi dan koleksi perpustakaan yang meliputi perpustakaan umum, khusus, pekon (desa/kelurahan) dan sekolah.
b) Membina sistem dan sumber daya manusia di bidang perpustakaan , arsip dan dokumentasi daerah.

[31] *Laporan Profil DPKD* 2020 (Kota Agung : DPKD 2004)

c) Mengelola, melestarikan dan menyelenggarakan pelayanan informasi serta penerbitan masa sumber perpustakaan, arsip dan dokumentasi.
d) Menyelenggarakan akuisisi dan pengolahan, penyimpanan serta pelayanan arsip inaktif dan arsip statis.
e) Mengelola, mengembangkan dan melestarikan karya cetak dan karya rekam serta bahan pustaka dan dokumentasi.[32]

C. Tujuan

Meningkatkan sosialisasi perpustakaan dan kearsipan di:

a) Instansi pemerintah
b) Perpustakaan kabupaten/kota
c) Desa/kelurahan
d) Sekolah (SD-SMP-SMA)
e) Perguruan tinggi negeri/swasta

D. Sasaran

Soaialisasi kearsipan daan perpustakaan :

a) Instansi pemerintah
b) Perpustakaan kab/kota
c) Desa/kelurahan
d) Sekolah (SD-SMP-SMA)
e) Perguruan tinggi negeri/swasta

E. Koleksi Perpustakaan

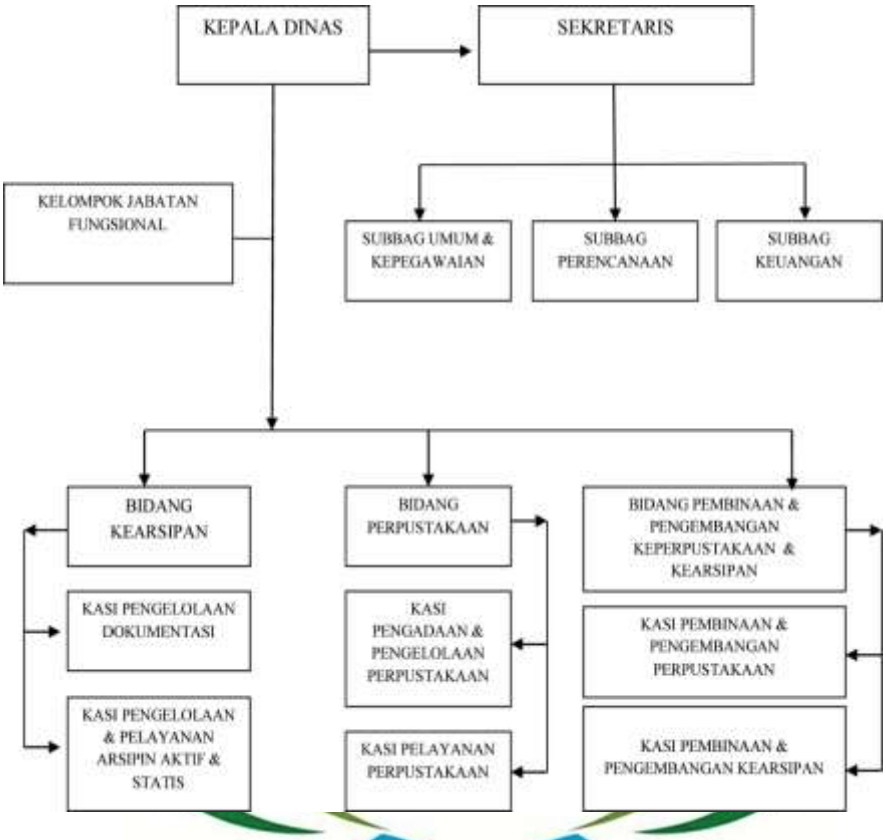
Berikut ini dalah komposisi koleksi bahan pustaka perpustakaan berdasarkan jenis dan urutan subjek klarifikasi DDC :

[32] *Laporan Profil DPKD* 2020 (Kota Agung : DPKD 2004)

F. Kegiatan-kegiatan Promosi Perpustakaan

1. Menyebarkan pamflet, leaflet, brosur, dan media promosi lainnya,
2. Menyelenggarakan sosialisasi kesekolah-sekolah,
3. Mengadakan kegiatan pameran /ekspo,
4. Mendukung gerakan menyumbang buku untuk masyarakat (GERBANGMAS)
5. Menyelenggarakan lomba-lomba yang berkaitan dengan peningkatan minat danbudaya baca,
6. Menjalin kerjasama dengan berbagai pihak dengan tujuan pemasyarakatan minat dan budaya baca.
7. Membuat sudut baca.

b. Struktur Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Agung Timur



c. Motivasi pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Agung Timur

Dalam sebuah lembaga atau organisasi, untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan salah satu kewajiban yang harus dilakukan seorang pemimpin untuk mencapai keberhasilan oraganisasinya. Dengan adanya kinerja pegawai maka akan timbul kedisiplinan, kesetiaan pada organisasinya, hasil kerja yang lebih baik dan menggunakan waktu dan metode yang sesuai dalam bekerja sehingga akan lebih efisien. Selain itu juga mereka akan memmiliki tanggung jawab, ketaatan, taat pada peraturan dan

pekerjaan dan kesadaran terhadap organisasi.

Kinerja pegawai akan diperoleh apabila ada seseorang yang mendukung sehingga para pegawai lebih bersemngat dalam melakukan pekerjaannya. Salah satu caranya yaitu dengan adanya motivasi atau dorongan dari seorang pemimpin seperti halnya di lembaga atau kantor ini, di kantor ini terdapat berbagai motivasi yang diberikan kepada pegawainya. Dengan adanya motivasi tersebut maka terdapat kepuasan kerja yang mampu meningkatkan kinerja pegawai karna kebutuhan pegawai akan terpenuhi dari kondisi fisi maupun psikis untuk mengerjakan pekerjaannnya.

Dari penelitian ini, peneliti memperoleh data tentang motivasi yang diberikan seorang pemimpin kepada pegawai yang diuraikan sesuai dengan wawancara sebagai berikut, motivasi yang diberikan terdapat tiga bentuk motivasi yaitu :[33]

1) *Needs affliation*, Motivasi yang dibangun para pegawai untuk bisa bekerja sama dengan tali persaudaraan
2) *Needs power*, kebutuhan atau kekuasaan
3) *Needs achievement*, motivasi yang diberikan kepada pegawai untuk berprestasi supaya dapat mencapai suatu prestasi.

Dari hasil wawancara tersebut motivasi yang diberikan pemimpin kepada para pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Agung Timur ini terdapat tiga bentuk-bentuk motivasi yaitu *needs affliation, needs power, dan needs achievement*. Motivasi motivasi ini dapat dijabarkan sebagai beriukut :

1) *Needs achievement* (Kebutuhan Akan Berprestasi)

Motivasi ini pemimpin memberikan hak pegawai dan keterampilan ataupun pendidikan yang bisa membekali mereka untuk bekerja lebih baik lagi. Bentuk mtivasi ini diuraikan sebagai berikut :

a. Mampu berprestasi sesuai standar

Dengan memberikan bonus atau reward kepada pegawai otomatis itu akan membuat para pegawai akan bekerja lebih giat lagi dan semaksimal mungkin. Karna para pegawai tidak ingin kalah dengan pegawai yang lain, dan hal ini yang

[33] *Wawancara* pimpinan DPKD, Tanggal 29 April 2022

membuat para pegawai bisa bekerja dengan semaksimal mungkin sesuai dengan standar kantor atau lemabag yang sudah ditentukan.

Kita harus bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan standar kantor dengan begitu akan memperoleh hasil yang maksimal, karna yang akan menikmati hasil dalam bekerja diri kita sendiri jadi diri kita sendiri yang bisa menentukan target dalam bekerja jika ingin mendapatkan bonus atau tidak ya tinggal menyesuaikan dengan hasill kerja kita sendiri. Pemimpin hanya memotivasi serta memberikan kesempatan kepada para pegawai tanpa membeddakan satu sama lain.

b. Dorongan untuk mengungguli orang lain

Motivasi pemimpin yang diberikan kepada pegawainya yaitu pemimpin memberikan kesempatan kepada para pegawai dengan perlakuan yang sama yaitu para pegawai diajak berkompetisi dalam hal meningkatkan kinerja dengan memberikan bonus atau reward kepada pegawainya. Dengan adanya kesempatan ini maka otomatis para pegawai akan bekerja dengan sungguh-sungguh.

G. Berkompetisi untuk mencapai kesuksesan

Sebagai pegawai kita harus memiliki motivasi untuk mencapai sesuatu, kita akan hanya datar saja daapat gaji perbulan, dapat insentif saja dan hal itu yang membuat pegawai kadang merasa jenuh, jadi sebagai pegawai maka harus mempunyai motivasi dalam mencapai kesuksesan setidaknya bonus atau reward ynag lumayan tiap bulan maupun pertahun.

2) *Needs Power* (Kebutuhan akan kekuasaan)

Dalam motivasi ini pemimpin memberikan pengetahuan dan memberikan kesempatan kerja tanpa ada unsure keterpaksaan, yang dapat diambil dari hasil wawancara anatara lain sebagai berikut:

a. Mempengaruhi orang lain tanpa keterpaksaan

Sebagai pegawai kita harus sadar karna apa yang didapat oleh rekan kita adalah hasil dari usaha kerja keras dari dia sendiri, yang membuat iri pegawai setiap melihat rekan kerja mendapatkan reward tetapi kita iri, jadi jika kita ingin

seperti dia maka kita harus bekerja keras juga mengikuti standar kantor, pemmimpin disini juga memberikan keleluasaan serta kesempatan yang sama, maka dari itu kita sebagai pegawai harus bekerja dan memiliki motivasi masing-masing tanpa adanya paksaan dari luar maupun dari dalam.

b. Mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku rekan kerja

Dalam hal menyuruh kami bekerja pemimpin kami ini cukup pintar, dan tidak perlu marah-marah dalam menyuruh kami bekerja, hanya dengan memberitahu dengan transparan hasil bonus pegawai lain saja sudah dapat membuat para pegawai berpikir apakah kami mau bekerja lebih keras lagi atau hanya cukup standar saja yang diperoleh pertiap bulannya.

3) *Needs affliation* (Kebutuhan tali Persaudaraan)

Dalam motivasi ini pemimpin memberikan motivasi kepada semua pegawai dengan memberikan kesempatan bekerja tanpa adanya unsure paksaan, menyampingkan rasa kekeluargaan dan memiliki pribadi yang ramah tamah, memberikan pengetahuan. Adapun hasil wawancara sebagi berikut :

a. Berkeinginan untuk menjalin hubungan dengan ramah dengan rekan kerja

Meski pegawai dituntut untuk mejalin keakrapan satu sama lain dengan jalinan kekeluargaan dan hasilnya sampai sekarang tidak ada miss komunikasi aantar sesama pegawai. Meskipun ada yang berbeda antar rekan kerja kita harus tetap memiliki rasa kekeluargaan dan hubungan yang harmonis. Kadang terjadi kesalah pahaman namun selalu dapat diatasi dan tidak menjadi masalah yang berkepanjangan.

Adapun hal lain yang diungkapkan pada wawancara yaitu:

Diklat merupakan suatu dorongan yang bersifat teknis untuk meningkatkan produkifitas kerja pegawai. Untuk menunjukkan pegawai yang mengikuti diklat seseorang pemimpin tidak melihat itu secara terpotong potong tetapi pemimpin melihat dari suatu kesatuan yang utuh bukan setiap pegawai mempunyai hakk untuk mengikuti diklat. Setiap pegawai di kantor ini mempunyai hak

untuk mengikuti diklat tapi kalau kemudian mengikuti diklat tidak ada guna atau tidak berguna untuk mengembangkan kinerjanya untuk mencapai tujuan organisasinya untuk apa? kita berikan ke yang lain proyeksikan dia biar mendukung,yang pertama mendukung untuk memberikan nilai-nilai untuk dirinya demi kepentingan karirnya, yang kedua untuk kesejahteraannya, dan yang ketiga mendukung upaya pencapaian tujuan yang lebih baik lagi. Hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa diklat merupakan salah satu dorongan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan dapat menumbuhkan produktifitas kerjanya pada satuan kerja Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Agung Timur walaupun semua pegawai tidak bisa mengikutinya. [34]

Seluruh pegawai mempunyai kebutuhan untuk mengungkapkan diri ingin didengarkan omongannya dan didengar perkataannya atau pendapatnya, dihargai dan dibanggakan atas kerja kerasnya oleh pemimpin. Mencipatakan komunikasi dua arah tang efektif antara atasan dengan bawahan bisa memberikan suasana lingkungan kerja yang nyaman, salinng terbuka dalam mengungkapkan ide-ide atau pendapat-pendapat. Hal ini dipaparkan pada wawancara :

Tentu ada, kita diberi kesempatan yang pertama secara umum dipimpin oleh Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Agung Timur yang diadakan 1 bulan sekali yaitu rapat koordinasi yang diikuti oleh seluruh pegawai yang diberi kebebasan dalam mengutarakan id-ide dan pendapat, saran serta kritik untuk kepentingan kelompok maupun dirinya sendiri. Yang kedua ditujukan kepada para pemimpin dan seluruh koordinasi pemimpin, dan apabila dalam forum besar ada yang tidak berani mengungkapkan pendapatnya maka disini kita diberi kesempatan dengan forum yang lebih kecil misalnya dengan bapak atau ibu pimpinannya sehiingga mereka dapat menyampaikan apa yang menjadi pikiran mereka.

Hal ini juga diungkapkan dalam wawancara sebagai berikut :

Komunikasi yang dilakukan secara informal setiap hari saya

[34] *Wawancara* pimpinan DPKD, Tanggal 29 April 2022

selalu mengobrol dengan bapak pemimpin tentang pekerjannya dan selalu menganggap kami sebagai rekan kerjanya. Jika komunikasi yanag formal disini selalu dilakukan dalam satu bulan sekali yang diikuti oleh seluruh pegawainya. Di forum ini juga kami diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat kami dan dengan berbagai saran tersebut bisa menambah kreatifitas sehingga produktivitas kerja yang tinggi akan tercapai.[35]

Dari wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa dengan menciptakan komunikasi dua arah yang efektif antara atasan dan bawahan dapat menumbuhkan rasa kekeluargaan dan keterbukaan bagi para pegawai sehingga dalam melaksanakan pekerjannya pegawai tidak ada ganjalan yang dapat menghambat pekerjannya. Motivasi yang negatif sering berkonotasi buruk bagi sebagian pegawai karna dianggap sebagai suatu hukuman, tapi di kantor ini motivasi yang negatif dijadikan sebagai motivasi khusus karena motivasi ini diberikan kkepada pegawai yang melakukan pelanggaran dan tidak disiplin dalam melakukan pekerjannya.

Motivasi khusus di kantor ini bukan berupa hukuman tetapi berupa teguran secara lisan maupun secara tertulis. Pemimpin sangat memiliki tanggung jawab untuk membimbing dan mengarahkan bawahannya dan jika dalam pelaksanaannya masih ada pegawai yang memiliki produktifiitas kerja rendah maka pemimpin harus melakukan tindakan yang nyata yang mampu memotivasi bawahannya agar memiliki kesadaran sebagai pegawai dan dituntut memiliki produktifitas kerja yang tinggi.

Hal tersebut dapat peneliti uraikan sesuai dengan wawancara yaitu sebagai berikut :

Jika ada pegawai yang tidak taat, misalnya setiap hari senin dan selasa menggunakan seragam kuning khaki, rabu dan kamis menggunakan seragam hitam putih, jum’at menggunakan seragam batik jika ada yang tidak sama dalam waktu tertentu akan dilakukan pengamatan apabila terjad terus menerus maka akan diberikan teguran dari pimpinannya.[36]

Hal ini juga diungkapkan bahwa :

---

[35] *Wawancara* pegawai DPKD, Tanggal 29 April 2022

[36] *Wawancara* pimpinan DPKD, Tanggal 29 April 2022

Untuk terus meningkatkan kedisiplinan yang tinggi dan ketat maka para pegawai setiap hari harus mencatat daftar hadir atau absen, jam 08.00 pagi para pegawai harus sudah ada di kantor dan pulang pada jam 16.00 WIB.[37] Jika tidak masuk kerja maka harus membuat ijin tertulis dan untuk yang sering tidak masuk kerja atau bolos maka akan mendapat teguran dari atasannya. Dan semua pelanggaran kedisiplinan pasti akan mendapatkan teguran yang sudah ditetapkan di dalam peraturan lembaga tersebut.

Selain itu juga, jika ada pegawai yang tidak disiplin seperti halnya sering tidak masuk kerja atau bolos, pekerjaan terbengkalai dan tidak selesai itu juga ada motivasinya untuk mendorong agar menjadi disiplin. Pemimpin akan menegurnya secara tertulis untuk menjadi catatan nilai buruk yang akan menghambat karirnya dan akan selalu diingat.

e. Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Agung Timur

Kinerja pegawai yanga tinggi merupakan masalah yang prnting didalam suatu organisasi, yang mempengaruhi kemajuan dan keberhasilan suatu orgaanisasi karna semakin baik kinerja yang dicapai maka menunjukkan keberhasilan pengelolaan SDM (sumber daya manusia) yang dimiliki. Dan disinilaha peran pemimpin sangat dinutuhkan. Untuk meningkat kinerja pegawai tersebut, suatu organiisasi harud mendiptakan suatu keadaan yang mendukung pegawai untuk memenuhi kebutuhan pribadi.

Penekanan dan kebutuhan sendiri dapat berarti mengesampigkan kebutuhan orang akan tetapi dengan terpenuhinya kebutuhan individu maka dengan sendirinya akan berpengaruh terhadap hasil. Karna perasaan senang dan puas dari seorang pegawai dal suatu organisasi yang disebabkan terpenuhinya kebutuhannya, dan dapat mengakibatkan moral kerja bertambah dan hal ini berfungsi sebagai pendorong untuk bekerja produktif bagi organisasinya. Kinerja pegawai yang tinggi bukanlah tanpa ada hal yang mendorong dan yang mempengaruhinya, seperti halnya di Dinas Perpustakaan dan

[37] *Wawancara* pimpinan DPKD, Tanggal 29 April 2022

Kearsipan Daerah Kota Agung Timur, kinerja pegawai tercipta karna adanya faktor-faktor yang mempengaruhinya. Hal ini sesuai dengan wawancara yaitu sebagai berikut :

Jelas ada salah satunya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah adanya pemberian hak-hak pegawai berupa gaji pokok setiap bulannya maupun kenaikan gaji dan tunjangan ddan lain-lain.

Hal ini juga diungkapkan bahwa, jadi kami sebagai pegawai dimanapun sama yang mempengaruhi nya yaitu kenaikan gaji, mendapat gaji pokok, dan kenaikan pangkat. Saya kira semua kantor atau lembaga pegawainya akan berlomba-lomba menunjukkan kinerjanya untuk kelangsungan hidup organisasi, semua faktor yang mempengaruhi kinerja juga sama yaitu dengan mendapatkan upah atau gaji dengan kemampuan serta kerja keras individu dalam melaksanakan pekerjannya.[38]

Penghasilan yang diterima pegawai dengan memperhatikan dan memperhatikan pegawai akan sangat berguna untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawainya. Hal ini karna penghasilan dan jaminan sosial yang baik akan membuat para pegawai merasa puas dan diperhatikan kebutuhannya, sehingga mereka akan terdorong untuk memberikan timbale balik ke organisasi tersebuat yaitu dengan cara mereka akan bekerja dengann lebih baik dan semaksimal mungkin. Masalah kinerja pegawai adalah masalah sistem karena produktifitas kerja dipengaruhi oleh banyak faktor yang mendukungnya serta saling berpengaruh dan membentuk keterlibatan selutuhnya pegawai dimana pegawai dapat merasakan pentingnya produktifitas yang meningkat, lalu ikut berperan disalamnya dengan mewujudkan dalam tindakan yang nyata. Tetapi belum selutuh pegawai dapat ikut berperan dikarenakan masih banyak kekurangan kemampuan SDM (sumber daya manusia). Hal ini terlihat masih banyak adanya pegawai yang berkemampuan rendah dan tingkat pendidikan serta keterampilan yang juga masih sangat rendah.[39]

---

[38] *Wawancara* pegawai DPKD, Tanggal 29 April 2022

[39] *Wawancara* pimpinan DPKD, Tanggal 29 April 2022

Seperti yang diungkapkan yaitu, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan SDM (sumber daya manusia) yang masih rendah. Jadi terkadang apabila para pegawai yang berkemampuan seperti itu kadang saya harus selalu memberikan pengertian tentang pekerjaannya, pengarahan bagaimana agar dia bisa bekerja lebih baik lagi seperti yang lain. Dan ada juga faktor yang mempengaruhi lainnya yaitu, adanya masalah pribadi yang dihadapi oleh setiap pegawai juga berdampak buruk bagi organisasi tersebut karna bisa mempengaruhi kinerjanya sehingga tidak dapat tercapai, karna dalam bekerja pikirannya akan terbagi menjadi dua antar perkerjaan dan masalah yang dihadapinya sehingga tidak fokus pada pekerjaannya.[40]

Ada juga yang mempengaruhi kinerjanya yaitu adanya masalah pribadi pegawai seperti masalah rumah tangga atau lainnya. Dan dalam bekerja juga selalu datang terlambat dan tidak konsentrasi pada pekerjannya dikarnakan memikirkan masalah diluar pekerjaan. Untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Agung Timur dapat diketahui dengan wawancara dengan beberapa dengan beberapa pegawai :[41]

1) Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang ditetapkan oleh kantor.
2) Mampu menunjukkan tingkat pengabdian yang tinggi kepada lembaga atau organisasi, sebagai pegawai kita harus bekerja dengan maksimal mungkin ini cara kita menunjukkan loyalitas kita kepada lembaga atau organisasi karena lembaga telah memberikan hak-hak kita tanpa menundanya. Dan cara kita menunjukkan pengabdian kita kepada lambaga tersebut adalah dengan cara disiplin, mekerja dengan maksimal.
3) Tidak menyalah gunakan wewenang yang diberikan lembaga, sebagai pegawai harus selalu patuh terhadap peraturan lembaga

[40] *Wawancara* pimpinan DPKD, Tanggal 29 April 2022
[41] *Wawancara* pimpinan DPKD, Tanggal 29 April 2022

dan juga bekerja sesuai dengan aturan dan berusaha menyalah gunakan wewenang dan peratura atasan

4) Mampu menerima semua tugas yang dilimpahkan apapun tugas yang diberikan atasan sebagai pegawai harus melaksanakan dengan baik
5) Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan instrukti yang telah diberikan atasan kepada bawahan
6) Berpartisipasi dan bekerja sama dengan sesama pegawai, semua para pegawai harus mampu bekerja sama karena kita selalu menciptakan moment kebersamaan dan kekeluargaan meski kita bekerja sesuai dengan aturan yang tegas tetapi kita tidak pernah melupakan yang namanya kebersamaan dan rasa kekeluargaan dalam bekerja sama.
7) Mampu menyelesaikan banyak pekerjaan dengan tepat waktu, sebagai pegawai harus bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang sudah ditentukan untuk dapat mengutamakan tanggung jawab dan kedisiplinan dalam bekerja.

BAB IV
ANALISIS JENIS-JENIS MOTIVASI PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN DAERAH KOTA AGUNG TIMUR

A. Motivasi Pemimpin Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Agung Timur.

Ada beberapa macam jenis motivasi yang diberikan oleh seorang pemimpin kepada bawahannya merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Adapun motivasi David Mellend yaitu :

1. *Needs affliation* (kebutuhan akan pertalian)

Dalam motivasi ini pemimpin memberikan sebuah motivasi kepada semua para pegawainya dengan memberikan pengetahuan dan memberikan kesempatan untuk bekerja tanpa ada dasar keterpaksaan, serta mempunyai jiwa kompetisi tanpa mengenyampingkan rasa kekeluargaan dan memiliki pribadi yang ramah, adapun hasil wawancara yaitu adanya keinginan untuk menjalin hubunngan dengan akrab dan ramah.

Berdasarkan hasil dari wawancara dari Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Agung Timur, seorang pemimpin juga memotivasi bawahannya dengan memberikan reward atau bonus kepada merekka yang dapat berkerja dengan baik dan maksimal. Motivasi yang positif ini dapat memotivasi bawahannya untuk lebih giat lagi dalam melaksanakaan pekerjaannya sehingga mampun mencapai apa yang menjadi tujuan dari oraganisasi tersebut.

2. *Needs power* (kebutuhan akan kekuasaan)

Pemimpin memberikan motivasi kepada para pegawainya dengan memberikan pengertahuan serta memberikan kesempatan untuk bekerja tanpa unsure keterpaksaan, pemimpin memotivasi bawahnnya dengan memberikan reward atau hadiah kepada bawahannya yang mampu bekerja dengan baik. Dengan motivasi ini maka semangat kerja bawahannya akan meningkat karna pada

umumnya setiap mahkluk hidup senang menerima yang baik-baik yaitu terlihat dari hasil wawancara sebagai berikut :

a) Memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku rekan kerja berdasarkan hasil wawancara dari Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Agung Timur, pemimpin memberikan motivasi kepada setiap pegawainya untuk memiliki jiwa berkompetisi, karna ini merupakan salah satu trik pemimpin untuk merangsang motivasi para karyawannya untuk dapat bekerja lebih giat lagi dan mampu bekerja dengan maksimal mungkin, dengan adanya semangat jiwa untuk berkompetisi ini secara tidak langsung mampu memepengaruhi pegawai lainnya untuk dapat bekerja dengan baik dan semaksimal mungkin.
b) Mempengaruhi orang lain tanpa unsur keterpaksaan, dari hasil wawancara Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Agung Timur pemimpin memberikan motivasi kepada setiap pegawainya untuk memiliki jiwa kompetisi, ini salah satu trik pemimpin untuk merangsang para pegawainya agar mampu bekerja secara maksimal dengan adanya semangat jiwa untuk berkompetisi ini secara tidak langsung mempengaruhi pegawai lain untuk bisa ikut berlomba mengejar prestasi dan hadiah atau bonus yang akan diberikan oleh lembaga, dengan cara seperti ini maka pegawai tidak akan merasa dipaksa dan semua dilakukan atas kesadaran diri pegawai itu sendiri apakah mereka dapat termotivasi untuk meraih hadiah atau bonus tersebut.

3. *Needs Achievement* (kebutuhan akan berprestasi)

Pemimpin memotivasi pegawai dengan memberikan ha-hak pegawai dan keterampilan yang mampu membekali mereka agar dapat bekerja lebih giat lagi. Di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Agung Timur ini memiliki macam-macam motivasi yaitu salah satunya yang bersifat umum yaitu pemberian gaji pokok, gaji bonus dan kenaikan gaji. Terdapat juga macam-macam motivasi berdasarkan kebutuhan akan berprestasi yang dapat diuraikan sebagai berikut :

a) Mampu berprestasi sesuai standar

Untuk mencapai target lembaga yang diinginkan maka pegawai harus bekerja sesuai dan semaksimal mungkin dan pemimpin juga memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berprestasi dan dapat meraih pecapain kerja yang maksimal tersebut.

b) Dorongan untuk mengguli orang lain

Pemimpin memberikan motivasi kepada setiap pegawai untuk memiliki jiwa kompetisi dan ini juga merupakan salah satu cara agar pegawai dapat bekerja semaksimal mungkin.

c) Meraih kesuksesan

Pemimpin memberikan kesempatan kepada para pegawainya untuk memiliki jiwa berkompetisi bersaing untuk mencapai kesuksesan dalam ketenaga kerjaan.

Motivasi juga diberikan oleh pemimpin untuk para pegawainya yang melakukan pelanggaran atau melakukan kesalahan. Tetapi pemimpin berusaha semaksimal mungkin untuk menciptakan jiwa berkompetisi tanpa adanya paksaan dari pihak mana pun. Akan tetapi tidak bisa dihindari kadang terjadi berbagai persepsi, perbedaan karakter dan sifat yang memicu munculnya berbagai permasalah menjadi timbul, yaitu anatara lain sebagai berikut :

1) Konflik atau permasalahan yang sering muncul yaitu adanya pegawai yang kurang kedisiplinan hal ini yang dapat dilihat dari tingkat absensi pegawai yang tinggi. Untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab dan kesadaran diri terhadap organisasi, pemimpin memberikan teguran berupa lisan atau tertulis yang sudah ditetapkan di lembaga tersebut. Karna kurang disiplinnya pegawai juga menjadi salah satu permasalahan lembaga tersebut maupun diri mereka sendiri. Dengan adanya teguran ini diharapkan untuk seluruh pegawainya termotivasi dan juga untuk lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan tugasnya. Jadi dapat dikatakan seorang pemimpin dalam memberikan motivasi Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Agung Timur ini sudah sesuai dengan teori yang ada meski cara penggolongan sedikit berbeda. Sebagai

pemimpin sudah berperan dalam mendorong pegawai tersebut untuk bekerja lebih produktif.

B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi kualitas Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Agung Timur.

Keberhasilan dan kemajuan sebuah organisasi salah satunya ditunjukkan oleh adanya kualitas kinerja yang tinggi dari pegawai nya. Tetapi ada banyak hal juga yang dapat mempengaruhi kinerja yang tinggi. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai :

1. Manajemen
2. Kedisiplinan
3. Kebijaksanaan lembaga/kantor
4. Tingkat pendidikan.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Agung Timur, yaitu sebagai berikut :

1. Adanya masalah pribadi

Setiap pegawai mungkin mempunyai permasalahan baik itu permasalahan di kantor maupun permasalahan diluar kantor misalnya seperti permasalahan dalam rumah tangga dan lain sebagainya. Dengan adanya masalah tersebut maka akan berpengaruh sekali terhadap pekerjaannya, karena otomatis pegawai akan mempunyai dua pemikiran antara masalah di kantor dan masalah dirumah. Hal ini sangat berdampak pada tanggung jawab pekerjaannya karna bisa saja pekerjaan tersebut tidak dapat terselesaikan dengan maksimal karna perasaan dan pikirannya sedang tidak tenang.

2. Tingkat pendidikan dan keterampilan

Pendidikan dan ketempilan mampu membuat seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cepat. Semakin tinggi pendidikan dan latiahan maka akan semakain tinggi pula tingkat kerjanya. Namun di kantor ini masih ada pegawai yang pendidikannya rendah sehingga berpengaruh untuk hasil pekerjaannya dan tugasnya, dengan hasil yang tidak terlalu

memuaskan maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dari faktor yang mempengaruhi kinerja di atas sesuai dengan teori yaitu tingkat pendidikan dan keterampilan yang rendah dari pegawai di kantor tersebut dan merupakan hasil temuan dari peneliti bahwa adanya masalah pribadi juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Untuk mengertahui tingkat kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Agung Timur dapat di ketahui dengan hasil wawancara melalui beberapa pegawai bahwa pegawai :

1) Mampu menerima beban dan tugas yang dilimpahkan
2) Menunjukkan pengabdian yang tinggi kepada lembaga
3) Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kulaitas yang sudah ditetapkan oleh lembaga tersebut
4) Berpartisipasi dan bekerjasama dengan rekan kerja
5) Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang telah ditentukan
6) Tidak menyalah gunakan wewenang yang diberikan oleh lemba tersebut
7) Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

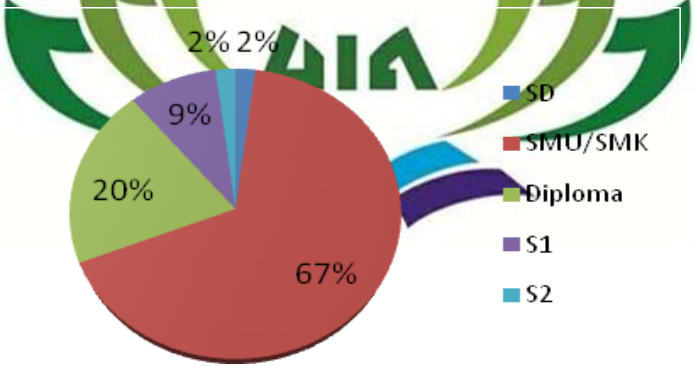
Berdasarkan dari hasil wawancara tersebut dengan melihat dari beberapa faktor yang mempengatuhi kinerja pegawai hanya sebagian kecil saja pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab yang rendah terhadap kantor. Namun sebagian pegawai tetap menunujukkan rasa tanggung jawab yang tinggi dan kesetiaan terhadap perusahaan dengan terbuktinya melaksanakan tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya serta menerapkan kedisiplinan yang kuat.

C. Fasilitas Layanan Perpustakaan

MOBIL PERPUSTAKAAN KELILING	5 UNIT
MOTOR KELILING	1 UNIT
SILITAS INTERNET	
KOMPUTER PC	

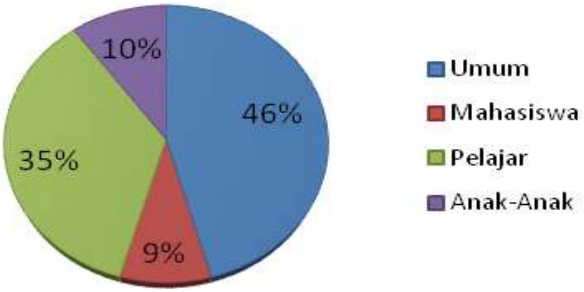
D. SDM Perpustakaan

Berikut adalah komposisi SDM Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah berdasarkan kualifikasi pendidikannya :



Berdasarkan status kepegawaiannya terdiri atas : 16 orang PNS dan 38 orang tenaga honor:

ANGGOTA PERPUSTAKAAN



E. **Jumlah Kunjungan Perpustakaan**

F. Anggaran Perpustakaan

Anggaran perpustakaan berasal dari dana APBD, dengan komposisi persentase alokasi anggarannyasebagai berikut :

1. Pengembangan koleksi, sebesar 30%
2. Belanja lain-lain, sebesar 70%

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah penulis uraikan mengenai Motivasi Pemimpin Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Agung Timur, dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. *Needs affliation* (kebutuhan akan pertalian)

   Dalam motivasi ini pemimpin memberikan sebuah motivasi kepada semua para pegawainya dengan memberikan pengetahuan dan memberikan kesempatan untuk bekerja tanpa ada dasar keterpaksaan, serta mempunyai jiwa kompetisi tanpa mengenyampingkan rasa kekeluargaan dan memiliki pribadi yang ramah, adapun hasil wawancara yaitu adanya keinginan untuk menjalin hubunngan dengan akrab dan ramah. Berdasarkan hasil dari wawancara dari Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Agung Timur, seorang pemimpin juga memotivasi bawahannya dengan memberikan reward atau bonus kepada merekka yang dapat berkerja dengan baik dan maksimal. Motivasi yang positif ini dapat memotivasi bawahannya untuk lebih giat lagi dalam melaksanakaan pekerjaannya sehingga mampun mencapai apa yang menjadi tujuan dari oraganisasi tersebut. Tetapi di dalam seriap individu juga pasti memiliki motivasi yang berbeda-beda, maka tidak heran jika di lembaga atau organisasi ini memiliki macam-macam motivasi yang berbeda.

2. *Needs power* (kebutuhan akan kekuasaan)

   Pemimpin memberikan motivasi kepada para pegawainya dengan memberikan pengertahuan serta memberikan kesempatan untuk bekerja tanpa unsure keterpaksaan, pemimpin memotivasi bawahnnya dengan memberikan reward atau hadiah kepada bawahannya yang mampu bekerja dengan baik. Dengan motivasi ini maka semangat kerja bawahannya akan meningkat karna pada

umumnya setiap mahkluk hidup senang menerima yang baik-baik yaitu terlihat dari hasil wawancara , Memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku rekan kerja berdasarkan hasil wawancara dari Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Agung Timur, pemimpin memberikan motivasi kepada setiap pegawainya untuk memiliki jiwa berkompetisi, karna ini merupakan salah satu trik pemimpin untuk merangsang motivasi para karyawannya untuk dapat bekerja lebih giat lagi dan mampu bekerja dengan maksimal mungkin, dengan adanya semangat jiwa untuk berkompetisi ini secara tidak langsung mampu memepengaruhi pegawai lainnya untuk dapat bekerja dengan baik dan semaksimal mungkin.

Mempengaruhi orang lain tanpa unsur keterpaksaan, dari hasil wawancara Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Agung Timur pemimpin memberikan motivasi kepada setiap pegawainya untuk memiliki jiwa kompetisi, ini salah satu trik pemimpin untuk merangsang para pegawainya agar mampu bekerja secara maksimal dengan adanya semangat jiwa untuk berkompetisi ini secara tidak langsung mempengaruhi pegawai lain untuk bisa ikut berlomba mengejar prestasi dan hadiah atau bonus yang akan diberikan oleh lembaga, dengan cara seperti ini maka pegawai tidak akan merasa dipaksa dan semua dilakukan atas kesadaran diri pegawai itu sendiri apakah mereka dapat termotivasi untuk meraih hadiah atau bonus tersebut.

3. *Needs Achievement* (kebutuhan akan berprestasi)

Pemimpin memotivasi pegawai dengan memberikan ha-hak pegawai dan keterampilan yang mampu membekali mereka agar dapat bekerja lebih giat lagi. Di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Agung Timur ini memiliki macam-macam motivasi yaitu salah satunya yang bersifat umum yaitu pemberian gaji pokok, gaji bonus dan kenaikan gaji.

Motivasi juga diberikan oleh pemimpin untuk para pegawainya yang melakukan pelanggaran atau melakukan kesalahan. Tetapi pemimpin berusaha semaksimal mungkin untuk menciptakan jiwa berkompetisi tanpa adanya paksaan dari pihak mana pun. Akan tetapi tidak bisa dihindari kadang terjadi berbagai persepsi, perbedaan karakter dan sifat yang memicu munculnya berbagai permasalah menjadi timbul yaitu, Konflik atau permasalahan yang sering muncul yaitu adanya pegawai yang kurang kedisiplinan hal ini yang dapat dilihat dari tingkat absensi pegawai yang tinggi. Untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab dan kesadaran diri terhadap organisasi, pemimpin memberikan teguran berupa lisan atau tertulis yang sudah ditetapkan di lembaga tersebut. Karna kurang disiplinnya pegawai juga menjadi salah satu permasalahan lembaga tersebut maupun diri mereka sendiri. Dengan adanya teguran ini diharapkan untuk seluruh pegawainya termotivasi dan juga untuk lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan tugasnya. Jadi dapat dikatakan seorang pemimpin dalam memberikan motivasi Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Agung Timur ini sudah sesuai dengan teori yang ada meski cara penggolongan sedikit berbeda. Sebagai pemimpin sudah berperan dalam mendorong pegawai tersebut untuk bekerja lebih produktif.

B. Saran

Berdasarkan keisimpulan yang sudah dikemukakan di atas maka hasil dari penelitian ini peneliti mengemukakan saran sebagai berikut ;

1. Kepada Pihak Pemimpin
   a) Alangkah baiknya memanfaatkan waktu istirahat atau waktu luang untuk berkomunikasi dengan para pegawai untuk lebih menjalin keakraban dan tidak hanya dalam rapat.
   b) Sebaiknya pemimpin lebih memahami dalam membimbing para pegawai dalam melaksanakan tugasnya agar tidak terjadi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Kepada Pihak Pegawai
   a) Alangkah baiknya para pegawai lebih bersikap terbuka antar rekan kerja di kantor, apabila sedang terjadi kesulita sehingga jika terjadi masalah akan lebih cepat terselesaikan
   b) Hendaknya pegawai tidak membawaa amasalah pribadi ke dalam lingkunngan kerja karna akan menghambat kinerjanya dalam melakasanakan tugas
   c) Sebaiknya para pegawai tetap mempertahankan suasana kerja yang menyenangkan dan penuh rasa kekeluargaan yang mampu membuat kerjasama para pegawai dpat terjalin dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Hasyim Ali A. *Organisasi Dan Manajemen*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2002)

Sondang P. Siagian. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1999)

Veitzhal Rivai dkk, Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi. (Jakarta: Rajawali Pers, 2014)

Winardi J. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001)

Malayu SP Hasibuan. *Organisasi Dan Motivasi*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2003)

Kartini Kartono. (*Pengantar Metodologi Sosial*. (Bandung: Alumni, 1996)

Siti Nur Afifah. *Pengaruh Motivasi Pemimpin terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Satuan Lintas Kepolisian*. (Jember: Skripsi Jurusan ilmu Sosial dan Politik, 2015)

Mulyadi, dkk. *Motivasi Kerja pegawai IAIN Raden Intan Lampung*. (permatamet lampung: 2015).

Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kualitatif dan R&D*. (Bandung : Alfabeta, 2008)

Suharmisi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2010)

Haris Herdiansyah. *Wawancara, observasi, dan focus groups sebagai instrument penggalian data kualitatif*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013)

Onong Uchjana Effendy, *Psikologi Industri*. (Bandung: CV. Mandar Maju, 1993)

Veitzhal Rivai dkk, *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2014)

H. Hadari Namawi, *Kepemimpinan Menurut Islam*. Gajah Mada University Pers. (Yogyakarta: 2001)

Wirawan, *Kepemimpinan: Teori, psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2013).

Abdul Aziz Wahab, *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*. (Bandung: Alfabeta, 2008)

Umamin Sahdi, *Motivasi Pemimpin Dalam Meningkatkan Kualitas*

Kerja Pegawai kantor urusan agama (KUA) kasui way kanan. (Lampung: Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, 2020)

Digit Eka Wahyudi, *Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai BAZNAS Karawang*. (Bandung: Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, 2021)

Nur Awaliyah Ramadani, *Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*. (Makassar: Fakultas Ekonomi Bisnis, 2019)

Departemen Agama RI, *Alqur'an dan Terjemahannya*. Bandung: CV Fokus Media, 2010.

Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013

M.Manullang, *Motivasi dan Pemimpin*. Jakarta: Balai Pustaka, 2000

Wibowo, *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers, 2014

Susiadi As, *Metodologi Penelitian*. Bandar Lampung: Pusat Penelitian dan Penerbitan LP2M IAIN Raden Intan, 2015.

Yulianti, *Motivasi Kerja Karyawan KBIH Asyfa Bandar Lampung Dalam Perekrutan Jamaah Haji dan Umroh.* (Lampung: Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi).

Umar Shiddiq, *Kepemimpinan Dalam Islam*. (Jurnal jurusan Tarbiyah STAIN Ponorogo, Vol. 12 No.1, 2014), h.128

Sakdiah, *Karakteristik Kepemimpinan Dalam Islam*, (Al-Bayan, vol.22 No.33, 2016), h. 138

Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*. (Jakarta: CV. Pustaka Agung Harapan, 2006)