

GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA PERPUSTAKAAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI PERPUSTAKAAN ARSIP DAN DOKUMENTASI KOTA KOTAMOBAGU

Oleh:

Cindy Molantong (e-mail: cindymolantong@gmail.com)

Antonius Boham (email: antonboham753@yahoo.com)

Antonius.M. Golung (e-mail: Anthoniugolung@gmail.com)

Abstrak

Di era globalisasi pesatnya kemajuan teknologi sangat penting terhadap berbagai kegiatan, salah satunya kegiatan yang dilakukan di perpustakaan. Untuk dapat bertahan, perpustakaan sebagai wahana pendidikan, penelitian, pelestarian, informasi serta rekreasi untuk meningkatkan kecerdasan sehingga perlu adanya pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi yang merupakan pengelolah atau penggerak dalam suatu aktivitas.

Pada dasarnya keberhasilan pencapaian tujuan organisasi secara intern ditentukan oleh 2 faktor utama yang mempengaruhi satu dengan yang lainnya yaitu gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin organisasi dan para pelaksana yang meliputi keseluruhan bawahan yang ada dalam organisasi tersebut.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan kepala perpustakaan terhadap motivasi kerja pegawai di kantor arsip dan dokumentasi kota kotamobagu. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian dengan menggunakan pendekatan kualitatif, di mana penelitian yang dilakukan bersifat deskriptif. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa deskriptif kualitatif.

Berdasarkan hasil penelitian ini dan sesuai dengan jawaban yang diberikan dari informan kepada peneliti bahwa gaya kepemimpinan kepala perpustakaan terhadap motivasi kerja pegawai sangatlah penting akan tetapi kepala perpustakaan belum maksimal karena hampir sebagian pegawai kurang termotivasi dalam melaksanakan aktifitas di perpustakaan karena gaya kepemimpinan yang diterapkan cenderung gaya kepemimpinan otoriter sehingga menjadi factor penghambat dalam pelaksanaan di perpustakaan, dan pegawai yang memiliki kemampuan dalam mengolah perpustakaan hanyalah sebagian pegawai yang punya pemahaman yang lebih.

(Key Words: Gaya Kepemimpinan, Motivasi)

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di era globalisasi pesatnya kemajuan teknologi sangat penting terhadap berbagai kegiatan, salah satunya kegiatan yang dilakukan di perpustakaan. Untuk dapat bertahan, perpustakaan sebagai wahana pendidikan, penelitian, pelestarian, informasi serta rekreasi untuk meningkatkan kecerdasan sehingga perlu adanya pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi yang merupakan pengelolah atau penggerak dalam suatu aktivitas.

Pada dasarnya keberhasilan pencapaian tujuan organisasi secara intern ditentukan oleh 2 faktor utama yang mempengaruhi satu dengan yang lainnya yaitu gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin organisasi dan para pelaksana yang meliputi keseluruhan bawahan yang ada dalam organisasi tersebut.

Pemimpin sebagai seseorang yang dianggap berkompeten yang diberikan tanggung jawab. Sehingga gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi perilaku maupun kinerja

bawahannya. Gaya kepemimpinan menurut Tjiptono (dalam Roy, 2009) adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Kepemimpinan suatu organisasi perlu mengembangkan staf dan membangun motivasi yang menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi, maka pemimpin perlu memikirkan tingkat gaya kepemimpinannya.

Oleh karena itu, Dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya kepala perpustakaan harus melakukan pengelolaan dan pembinaan perpustakaan melalui berbagai kegiatan seperti kegiatan kepemimpinan atau manajemen dan kepemimpinan yang sangat tergantung pada kemampuannya. Sehubungan dengan itu, kepala perpustakaan sebagai supervisor berfungsi untuk mengawasi, membangun, mekoreksi dan mencari inisiatif terhadap jalannya seluruh kegiatan perpustakaan. Disamping itu kepala perpustakaan sebagai pemimpin berfungsi mewujudkan hubungan manusiawi (*human relationship*) yang harmonis dalam rangka membina dan mengembangkan kerjasama antar personal, agar secara serempak bergerak kearah pencapaian tujuan melalui kesediaan melaksanakan tugas masing-masing secara *efisien* dan *efektif*. Oleh karena itu, segala penyelenggaraan kegiatan perpustakaan akan mengarah kepada usaha meningkatkan kualitas perpustakaan pada umumnya dan oleh pegawai pada khususnya dalam melaksanakan tugasnya secara operasional.

Berdasarkan hal diatas bahwa kepala perpustakaan Di perpustakaan, Arsip Dan Dokumentasi Kota Kotamobagu Sebagaimana yang dipaparkan di atas yaitu meningkatkan kinerja para pegawai atau bawahannya. Berdasarkan observasi dilapangan peneliti melihat kenyataan yang terjadi dilapangan pegawai perpustakaan mempersoalkan gaya kepemimpinan dari kepala perpustakaan tersebut. Dikarenakan berbagai faktor yaitu kurangnya keterlibatan pegawai dalam keikut sertaan dalam pelatihan-pelatihan untuk basic perpustakaan, kurangnya pemberian motivasi, seminar, kurangnya partisipasi dalam organisasi eksternal terkait pembinaan dalam perpustakaan, kurangnya sosialisasi terhadap masyarakat. Sehingga berdampak bagi pegawai yaitu kurang semangat, kurang disiplin, tidak maksimal dalam melaksanakan tugas, dan menyebabkan kurangnya minat pemustaka yang datang untuk memperoleh informasi.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Bagaimanakah Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan Di kantor Arsip dan Dokumentasi Kota Kotamobagu?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan rumusuan yang menunjuk pada apa yang diperoleh setelah penelitian. Tujuan penelitian ini ialah "untuk mengetahui bagaimana Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan Di kantor Arsip dan Dokumentasi Kota Kotamobagu.

TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Perpustakaan

Perpustakaan diartikan sebuah ruangan atau gedung yang digunakan untuk menyimpan buku dan terbitan lainnya yang biasanya disimpan menurut tata susunan

tertentu yang digunakan pembaca bukan untuk dijual (dalam Sulistyono, Basuki ; 1991). Ada dua unsur utama dalam perpustakaan, yaitu buku dan ruangan. Namun, di zaman sekarang, koleksi sebuah perpustakaan tidak hanya terbatas berupa buku-buku, tetapi bisa berupa film, slide, atau lainnya, yang dapat diterima di perpustakaan sebagai sumber informasi. Kemudian semua sumber informasi itu diorganisir, disusun teratur, sehingga ketika kita membutuhkan suatu informasi, kita dengan mudah dapat menemukannya.

Dengan memperhatikan keterangan di atas, dapat disimpulkan bahwa perpustakaan adalah suatu unit kerja yang berupa tempat menyimpan koleksi bahan pustaka yang diatur secara sistematis dan dapat digunakan oleh pemakainya sebagai sumber informasi. (dalam Sugiyanto)

Konsep Perpustakaan Daerah

Sesuai dengan Pasal 1 angka 6 UU Nomor 4 tahun 1990 tentang serah-simpan karya cetak dan karya rekam, perpustakaan daerah adalah perpustakaan yang berkedudukan di ibu kota provinsi yang diberi tugas untuk menghimpun, menyimpan, melestarikan dan mendayagunakan semua karya cetak dan rekam yang dihasilkan di daerah. Perpustakaan daerah terdiri dari perpustakaan provinsi yaitu Lembaga Teknis Daerah Bidang Perpustakaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah Provinsi yang mempunyai tugas pokok melaksanakan pengembangan perpustakaan di wilayah provinsi serta melaksanakan layanan perpustakaan kepada masyarakat. Perpustakaan Kabupaten/Kota adalah Lembaga Teknis Daerah Bidang Perpustakaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota, yang mempunyai tugas pokok melaksanakan pengembangan perpustakaan di wilayah Kabupaten/Kota serta melaksanakan layanan perpustakaan kepada masyarakat umum. Perpustakaan Umum yaitu Perpustakaan yang ada di bawah lembaga yang mengawasinya. Perpustakaan umum terbagi atas : Perpustakaan Umum Kecamatan, adalah perpustakaan yang berada di kecamatan sebagai cabang layanan Perpustakaan Kabupaten/Kota yang layanannya diperuntukkan bagi masyarakat di wilayah masing-masing. Perpustakaan Umum Desa/Kelurahan adalah perpustakaan yang berada di Desa/Kelurahan sebagai cabang layanan Perpustakaan Kabupaten/Kota yang layanannya diperuntukkan bagi masyarakat di desa/kelurahan masing-masing.

Konsep Gaya Kepemimpinan

Untuk menuju perpustakaan yang penuh kompetatif dan peduli dengan lingkungan sekitarnya perpustakaan salah satu di pengaruhi kepemimpinan kepala perpustakaan. Menurut Anoraga (1992:2) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain. Keberhasilan seorang pemimpin tergantung kepada mempengaruhi itu. Dengan kata lain kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu. Kepemimpinan yang sesuai dengan visi dan misi akan mampu mengairahkan dan membangkitkan semangat *environment (internal dan eksternal)*.

Gaya kepemimpinan dalam arti sempit merupakan cara yang dipergunakan pemimpin di dalam mempengaruhi pengikutnya. Dalam situasinya dan kondisi bagaimanapun, jika seseorang berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain maka aktivitas seperti itu telah melibatkannya ke dalam aktivitas kepemimpinan. Jika

kepemimpinan tersebut terjadi dalam suatu organisasi tertentu dan seseorang berupaya agar tujuan organisasi tercapai, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan dapat dianggap modalitas dalam karena sukses dan gagalnya keberhasilan seorang dalam memimpin ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimilikinya.

Konsep Efektivitas Gaya Kepemimpinan

Penerapan gaya kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh tingkat kematangan yang dipimpin. Sehingga perlu diketahui tingkat kematangan yang dipimpin karena ada kaitan langsung antara gaya kepemimpinan yang tepat untuk diterapkan dengan tingkat kematangan yang dipimpin agar diperoleh ketaatan dan pengaruh yang memadai. Kematangan bukan dalam arti usia atau stabilitas emosional, melainkan keinginan dan kemampuan serta pengalaman yang berhubungan dengan tugas.

Menurut Ari Krisnawulan (2005) yaitu pendekatan ini bahwa pada dasarnya ada dua faktor gaya kepemimpinan yaitu:

1. Gaya yang berorientasi pada tugas:
 - Pemimpin memberikan petunjuk kepada bawahan.
 - Pemimpin selalu mengadakan pengawasan secara ketat terhadap bawahan.
 - Pemimpin meyakinkan kepada bawahan bahwa tugas-tugas harus dilaksanakan sesuai dengan keinginannya.
 - Pemimpin lebih menekankan kepada pelaksanaan tugas daripada pembinaan dan pengembangan bawahan.
2. Gaya yang berorientasi pada karyawan/pegawai:
 - Pemimpin lebih memberikan motivasi daripada memberikan pengawasan kepada bawahan.
 - Pemimpin melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan.
 - Pemimpin lebih bersifat kekeluargaan, saling percaya dan kerja sama, saling menghormati di antara sesama anggota kelompok.

Pemimpin yang berorientasi pada tugas mengarahkan dan mengawasi secara ketat bawahan untuk menjamin agar tugas yang dilaksanakan dapat terlaksanakan dengan baik.

Konsep Motivasi

Motivasi merupakan proses pengembangan dan pengarahan perilaku individu ataupun kelompok agar mereka menghasilkan produk yang diharapkan sesuai tujuan dan sasaran organisasi maka konsep yang digunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul didalam diri seseorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku (Ensiklopedi Nasional Indonesia, 1990:378). Motivasi instrinsik adalah suatu kondisi yang mendorong terjadinya suatu aktifitas yang berada didalam aktivitas itu sendiri. Kondisi ini berbentuk adanya kesadaran tentang manfaat sesuatu kegiatan bagi diri sendiri maupun orang lain, seperti pengabdian, amal sholeh, tanggung jawab, dan lainnya (Nawawi, 2000). Meskipun pengertian motivasi sering ada perbedaan oleh banyak ahli, namun dalam penulisan ini motivasi dilihat dari lingkungannya sebagai upaya pemanfaatan dan pengembangan potensi karyawan/pegawai dalam suatu organisasi sehubungan dengan peningkatan produktivitas kerja pegawai.

METODELOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian dengan menggunakan pendekatan kualitatif, di mana penelitian yang dilakukan bersifat deskriptif.

Obyek Penelitian

Yang dimaksud obyek penelitian, adalah hal yang menjadi sasaran penelitian (Kamus Bahasa Indonesia; 2005:351). Menurut (Supranto 2000:21) obyek penelitian adalah himpunan elemen yang dapat berupa orang, organisasi atau barang yang akan diteliti.

Fokus Penelitian

Seperti yang sudah dijelaskan pada latar belakang diatas sehingga Yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Gaya kepemimpinan kepala perpustakaan di kantor arsip dan dokumentasi Kota Kotamobagu.

Informan Penelitian

Informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberiuken informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian, informan harus memiliki pengalaman tentang latar penelitian. (Meleong, 2006:132). Berikut ini informan yang menjadi sumber data dalam penelitian ini adalah pegawai 15 Orang.

PEMBAHASAN

A. Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Pada prinsipnya dalam sebuah organisasi perpustakaan didalamnya terdapat kepala perpustakaan dan para staf atau pegawai yang kemudian berkerjasama untuk memenuhi tujuan yang sama. Pada dasarnya dalam menjalankan perpustakaan yang mengatur, mengarahkan dan bertanggung jawab atas kelangsungan perpustakaan adalah kepala perpustakaan yang kemudian mengontrol setiap kinerja dari pegawai atau bawahan namun dalam menjalankan hal tersebut bukan hanya pada bagaimana menuntaskan setiap tugas yang diberikan tetapi kepala perpustakaan penting untuk memperhatikan gaya kepemimpinan yang diterapkannya yang kemudian berguna bagi pegawai untuk termotivasi dalam setiap kinerja atau tugas yang dilaksanakan sehingga tercipta hubungan kekeluargaan yang berkesinambungan antara pimpinan dan bawahan sehingga tujuan yang samapun dalam mengsucceskan perpustakaan tercapai dan menjadi lebih baik.

Senada dengan hal tersebut bahwa sesuai dengan hasil wawancara dengan informan tentang gaya kepemimpinan kepala perpustakaan terhadap motivasi kerja pegawai di kantor arsip dan dokumentasi kota kotamobagu belum maksimal, dapat dilihat dari jawaban informan yang hampir sepenuhnya mengatakan gaya kepemimpinan kepala perpustakaan terhadap motivasi kerja pegawai di kantor arsip dan dokumentasi kota kotamobagu kurang maksimal ini bisa dilihat dari jawaban informan. Hal ini sejalan dengan

hasil wawancara kepada salah seorang pegawai perpustakaan yang peneliti memberi nama inisial dengan bapak SN mengatakan bahwa:

Pimpinan memberikan bantuan ketika karyawan menghadapi masalah diluar jangkauan kemampuan, kurang, pimpinan biasanya dalam pemberian bantuan kurang dan berlebihan sehingga dalam pemberian arahan kepada pegawainya, beliau selalu tak kompromi dengan kondisi pegawainya. Pimpinan memberikan petunjuk kepada bawahan, tidak, beliau acuh dan tidak selalu memberikan petunjuk ketika ada persoalan yang di hadapi oleh saya, beliau hanya ingin semua pekerjaan selesai tepat waktu tanpa memberikan petunjuk. Pimpinan selalu mengadakan pengawasan secara ketat terhadap bawahan, iya sangat ketat, pengawasannya sangat ketat terhadap bawahan sehingga saya sebagai pegawainya bekerja tidak bisa maksimal, dan selalu merasa tertekan. Pemimpin meyakinkan kepada bawahan bahwa tugas-tugas harus dilaksanakan sesuai dengan keinginannya, tidak, beliau tidak selalu meyakinkan tentang tugas-tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan keinginan bawahannya, hampir semua tugas-tugas kerja harus sesuai dengan apa yang diinginkannya. Pimpinan lebih menekankan kepada pelaksanaan tugas daripada pembinaan dan pengembangan bawahan, iya, beliau sangat menekankan pegawainya, hingga saya sebagai pegawai merasakan tidak ada ruang untuk pengembangan diri sebagai seorang bawahan. pimpinan lebih memberikan motivasi daripada memberikan pengawasan kepada bawahan, tidak, soalnya sejauh ini saya merasa tidak pernah diberikan motivasi khusus kepada bawahannya begitu juga dengan sikap dan cara beliau memimpin tidak pernah memperlihatkan hal yang dapat memotivasi bawahannya. Pimpinan melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, iya, beliau sering melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, tetapi hanya beberapa pegawai yang beliau selalu menerima masukan dan pendapat mereka, selain itu beliau juga sering mengambil keputusan sepihak. Pimpinan lebih bersifat kekeluargaan, saling percaya dan kerja sama, saling menghormati di antara sesama anggota kelompok, tidak menentu, kadang beliau bersikap baik, kadang bersikap tidak kekeluargaan, beliau baik ketika ada kepentingan yang menyangkut dengan pribadinya. Sehingga saya sebagai bawahannya tidak merasakan kekeluargaan antara beliau dengan saya dan beberapa teman sesama pegawai bawahannya.

Partisipasi kepala perpustakaan sangatlah penting karena partisipasi dalam pemberian usulan dalam hal perencanaan perpustakaan itu yang nantinya untuk menentukan arah dan pola jalannya perpustakaan yang lebih khususnya dikota kotamobagu hal ini sesuai dengan jawaban atau hasil wawancara dan jawaban dari pegawai dengan nama inisial MM yang mengatakan bahwa:

Pimpinan memberikan bantuan ketika karyawan menghadapi masalah diluar jangkauan kemampuan, sangat kurang, pimpinan selalu mementingkan diri sendiri ketimbang memberikan bantuan atau arahan atas masalah – masalah diluar jangkauan kemampuan pegawai. Pimpinan memberikan petunjuk kepada bawahan, Beliau jarang memberikan petunjuk kepada pegawai, ketika ada kesulitan misalkan ada pengunjung yang datang dan tidak menaati aturan perpustakaan. Pimpinan selalu mengadakan pengawasan secara ketat terhadap bawahan, tidak begitu ketat, sebab beliau hanya ketat pada saya dan beberapa pegawai saja, sedangkan ada beberapa pegawai lainnya diberikan kebebasan. Pemimpin meyakinkan kepada bawahan bahwa tugas-tugas harus dilaksanakan sesuai dengan keinginannya, tidak semua pegawai yang beliau sebagai atasan meyakinkan mengenai tugas yang dilaksanakan sesuai dengan keinginannya, masih ada pegawai yang sengaja dibiarkan dan itu sangat tidak profesional dalam kerja.

Pimpinan lebih menekankan kepada pelaksanaan tugas daripada pembinaan dan pengembangan bawahan, beliau hanya memperhatikan pengembangan beberapa pegawai saja sedang yang lainnya ditekan tanpa kompromi dengan kemampuan dan kondisi bawahannya. Pimpinan lebih memberikan motivasi daripada memberikan pengawasan kepada bawahan, sejauh ini beliau hanya memberikan motivasi kepada beberapa orang bawahannya saja, yang kebetulan dekat dengan beliau sedangkan yang lainnya beliau tidak peduli dan tidak memperhatikan justru beliau selalu mengawasi bawahannya yang lain. Pimpinan melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, hanya beberapa pegawai saja yang beliau libatkan dalam pengambilan keputusan, namun terkadang beliau tanpa komunikasi telah mengambil keputusan sendiri yang mengakibatkan kerjaan bawahannya tidak maksimal. Pimpinan lebih bersifat kekeluargaan, saling percaya dan kerja sama, saling menghormati di antara sesama anggota kelompok, hanya beberapa bawahan saja yang beliau hormati, percaya dan mengajak kerjasama, sedangkan yang lain yang tidak begitu dekat dengan beliau dibiarkan sehingga saya salah satunya bawahan yang merasakan bahwa gaya beliau tidak mencerminkan pimpinan yang bersifat kekeluargaan.

Untuk mengetahui lebih dalam tentang hasil wawancara yang didapatkan diatas maka dilanjutkan dengan jawaban dari salah satu pegawai MN yang juga mengatakan bahwa: *Pimpinan memberikan bantuan ketika karyawan menghadapi masalah diluar jangkauan kemampuan, kurang memberikan, berupa pimpinan dalam memberikan masukan dan bantuan dalam meningkatkan kualitas pegawai, pelayanan, koleksi dan pengadaan alat gedung yang menunjang perpustakaan. Saya berharap pimpinan lebih memperhatikan hal tersebut. Pimpinan memberikan petunjuk kepada bawahan, iya namun masih kurang, karena saya melihat pimpinan kurang dalam pemberian petunjuk dan dalam pengolahan koleksi serta minat pengunjung yang masih sangat kurang. Pimpinan selalu mengadakan pengawasan secara ketat terhadap bawahan, tidak terlalu, soalnya pimpinan hanya melakukan pengawasan yang biasa – biasa saja. Pemimpin meyakinkan kepada bawahan bahwa tugas-tugas harus dilaksanakan sesuai dengan keinginannya, iya, karena saya hanya mengikuti arahan sesuai dari keinginan pimpinan. Pimpinan lebih menekankan kepada pelaksanaan tugas daripada pembinaan dan pengembangan bawahan, biasanya pimpinan sering menekankan pada tugas, kadang-kadang memberikan pembinaan namun kurang dan juga untuk pengembangan masih sangat kurang juga. Apalagi kita tidak memiliki SDM (sumber daya manusia) yang besicnya perpustakaan jadinya agak kewalahan. Pimpinan lebih memberikan motivasi daripada memberikan pengawasan kepada bawahan, kalau motivasi diberikan, namun masih sangat kurang karena saya rasa pimpinan terlalu membuat jarak sehingga kami agak kurang berkomunikasi terkait dalam masalah kekurangan kami berupa peningkatan kualitas pegawai seperti pelatihan-pelatihan basic perpustakaan, seminar dan lain-lain sehingga dalam pengawasan pun berdampak kurang. Pimpinan melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, kadang-kadang melibatkan dan kadang-kadang juga tidak, dan saya sangat kurang sependapat dengan sikap pimpinan tersebut karena dalam pengambilan keputusan seharusnya ada keputusan bersama bukan hanya sepihak. Dan saya berharap kedepan pimpinan memperhatikan hal tersebut. Pimpinan lebih bersifat kekeluargaan, saling percaya dan kerja sama, saling menghormati di antara sesama anggota kelompok, iya pimpinan memiliki hal tersebut walaupun kadang pimpinan dalam hal kerja sama kurang keterbukaan sehingga pegawai agak kurang serius dalam menjalankan tugasnya.*

Dari ketiga responden yang telah peneliti wawancarai sebagian pegawai dalam menjawab pertanyaan yang peneliti bisa mengambil kesimpulan bahwa gaya

kepemimpinan kepala perpustakaan terhadap motivasi kerja pegawai di perpustakaan arsip dan dokumentasi kota kotamobagu belum terlalu baik atau belum maksimal, ini bisa dilihat dengan jawaban dari informan yang peneliti sampaikan. Dari ke tiga informan diatas ada juga pandangan dari sala seorang pegawai yang peneliti memberi nama inisial yaitu R.M

Pimpinan memberikan bantuan ketika pegawai menghadapi masalah diluar jangkauan kemampuan, kurang memberikan, pimpinan biasanya dalam pemberian bantuan sangatlah kurang terutama dalam menanggapi masalah yang terjadi diluar jangkauan kendali saya dan pimpinan hanya memberikan perintah saja tanpa ada kesepakatan mufakat bersama sehingga saya dan yang lainnya tidak terlalu sensitif terhadap pimpinan. Pimpinan memberikan petunjuk kepada bawahan, iya tapi sangat kurang, sehingga kadang kala kita kuwalahan dalam pengolahan koleksi yang menurut saya penting untuk diperhatikan walaupun pimpinan bukan basicnya perpustakaan namun saya berpendapat pimpinan yang baik mampu menutupi kekurangan tersebut. Pimpinan selalu mengadakan pengawasan secara ketat terhadap bawahan, mengadakan pengawasan, namun masihlah kurang dikarenakan pimpinan yang kurang sensitif terhadap perpustakaan sehingga dalam pengawasan biasa – biasa saja. Pemimpin meyakinkan kepada bawahan bahwa tugas-tugas harus dilaksanakan sesuai dengan keinginannya, mungkin karena pimpinan selalu memberikan arahan sesuai kepentingannya maka sebagai bawahan kami hanya mengikuti tugas – tugas yang diberikan. Pimpinan lebih menekankan kepada pelaksanaan tugas daripada pembinaan dan pengembangan bawahan, biasanya lebih pada pelaksanaan tugas saja dan menurut saya masih sangat kurang, saya berharap pimpinan lebih memperhatikan hal tersebut. Pimpinan lebih memberikan motivasi daripada memberikan pengawasan kepada bawahan, memberikan motivasi dan pengawasan namun masih sangat kurang, sehingga berdampak kurang baik didalam lingkungan perpustakaan seperti sangat kurangnya minat baca pengguna dipergustakaan yang merupakan nafas perpustakaan bagi saya pribadi. Pimpinan melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, sangat kurang, seperti saya katakan lagi bahwa ketika ada tugas maka itu harus dilaksanakan. Pimpinan lebih bersifat kekeluargaan, saling percaya dan kerja sama, saling menghormati di antara sesama anggota kelompok, iya, namun dari hal kepercayaan dan kerjasama sangatlah kurang mungkin karena jarak yang dibuat pimpinan sehingga saya sudah terbiasa dalam menanggapi hal tersebut begitupula dengan yang lainnya.

Dari ke empat informan diatas ada juga pandangan dari sala pegawai yang peneliti memberi nama inisial yaitu S.U, *Pimpinan memberikan bantuan ketika karyawan menghadapi masalah diluar jangkauan kemampuan, memberikan namun masih kurang, pimpinan biasanya kurang memberikan bantuan dalam menyelesaikan masalah yang terjadi biasanya pimpinan hanya lebih fokus pada penyelesaian masalah yang sudah diselesaikan pegawai dan kurangnya perhatian pimpinan terhadap pegawai. Selanjutnya Pimpinan memberikan petunjuk kepada bawahan, kurang memberikan, karena pimpinan seharusnya wajib memberikan petunjuk secara total bukan hanya setengah-setengah. Pimpinan selalu mengadakan pengawasan secara ketat terhadap bawahan, kurang, sehingga dalam pengawasan kurang terkontrol dengan baik dan berdampak kurang disiplinnya pegawai dan minat kerja menurun. Pemimpin meyakinkan kepada bawahan bahwa tugas-tugas harus dilaksanakan sesuai dengan keinginannya, iya, karena seorang bawahan menerima perintah dari pimpinan dan mengerjakannya sesuai dengan keinginannya. Pimpinan lebih menekankan kepada pelaksanaan tugas daripada*

pembinaan dan pengembangan bawahan, iya, tapi saya sebagai bawahan tentu juga saya membutuhkan pembinaan dan pengembangan yang dilakukan oleh pimpinan guna kemajuan perpustakaan. Pimpinan lebih memberikan motivasi daripada memberikan pengawasan kepada bawahan, menurut saya kedua-duanya sangat kurang, sehingga dalam pelaksanaan kinerja sehari-hari menjadi sangat minim. Pimpinan melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, jarang, karena biasanya segala keputusan ditentukan oleh pimpinan sehingga jarang adanya saran atau pendapat yang kemudian menjadi pertimbangan pimpinan. Pimpinan lebih bersifat kekeluargaan, saling percaya dan kerja sama, saling menghormati di antara sesama anggota kelompok, iya namun masih sangat kurangnya saling percaya dan kerja sama dari pimpinan terkait berbagai macam masalah didalam perpustakaan.

Berdasarkan hasil penelitian diatas dari jawaban yang diberikan dari informan kepada peneliti bahawa gaya kepemimpinan kepala perpustakaan terhadap motivasi kerja pegawai itu sangatlah penting akan tetapi gaya kepemimpinan kepala perpustakaan dan motivasi terhadap pegawai belum maksimal karena hampir sebagian pegawai kurang memiliki pengetahuan sehingga menjadi factor penghambat dalam pelaksanaan kineja diperpustakaan, dan pegawai yang mengikuti pelaksanaan kinerja di perpustakaan hanyalah sebagian pegawai yang punya pemahaman yang lebih.

Dari total informan diatas, 5 informan dengan nama inisialnya yaitu, ibu SN, bapak NM, bapak MN , bapak RM, dan bapak SU mengatakan gaya kepemimpinan kepala perpustakaan terhadap motivasi kerja pegawai belum maksimal dengan alasan bahwa kurangnya kesadaran dan pengetahuan dari pegawai sehingga menjadi hambatan dalam pelaksanaan di perpustakaan. Dalam pelaksanaan perpustakaan sangatlah penting tapi kepala perpustakaan lebih menginginkan pada pelaksanaan tugas saja sehingga terlihat pegawai tidak mandiri dan hanya tergantung pada pimpinan saja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang didapatkan dalam penelitian ini bahwa gaya kepemimpinan kepala perpustakaan terhadap motivasi kerja pegawai di kantor pepustakaan arsip dan dokumentasi kota kotamobagu belum maksimal ini karena Seorang pemimpin perpustakaan sangat penting dalam memajukan perpustakaan tersebut, dalam segi apapun. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan Kepala Perpustakaan terhadap motivasi kerja pegawai di kantor Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Kotamobagu. Cenderung pada gaya kepemimpinan Otoriter.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang dikemukakan diatas maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

- Diharapkan agar meningkatkan kualitas sumber daya manusia di kantor Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Kotamobagu.
- Memberikan dorongan, motivasi, atau petunjuk terhadap staf atau pegawai perpustakaan.

- Memperhatikan fasilitas perpustakaan, terutamanya fasilitas pelayanan perpustakaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.H. Maslow, 2002. *Oganisasi Manajemen 2*, Jakarta: PT Bumi Aksara.Anoraga.
- Panji, 1992. *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Boediharjo, 1999. *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Ari Krisnawulan, 2005. *Analisis Gaya Kepemimpinan Situasional Manager Pada Divisi Logistik*. Depok: PT. Dunkindo Lestari.
- Cascio, S, 1998. *Organisasi dan Kinerja*. Jakarta: Bima Sakti.
- Dessler Smit, 2004. *Kinerja dan Perilaku Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Jaya.
- Ensiklopedi Nasional Indonesia*. Vol. 16.1990. Jakarta: PT Cerah Pustakatama.
- Gibson, P. 1997. *Organisasi, Kepemimpinan Dan Prilaku Administrasi*, Jakarta: Gunung Agung.
- Gomes James, 2003. *Penilaian Kinerja dan Kinerja*, Jakarta: PT Surya Perdana.
- Handoko T. Hani , 2003. *Manajemen*, Yogyakarta: Penerbit BPFE, Edisi Ke-2.
- Henry mintzberg, 1982. *Personal Management*, terjemahan Wilhelmus Bakowatum, Jakarta: PT.Midas Surya Grafido.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2003. *Kinerja Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivanchevich dan Mattenson, 2001..*Motivasi*. Jakarta: Erlangga.
- Mangu Negara, 2000. *Kepimpinan dan Kinerja*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Manullang, M. 1982. *Management Personalia*, Jakarta: Ghalia.
- Martoyo, 1997. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Yogyakarta: Liberty.
- Meleong, Lexyi,(3,135,)1990. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mifta Thoha, 2004. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Miles, Matthew B. & A. Michael Huberman, 2009. *Analisis Data Kualitatif*, diterjemahkan oleh Tjetjep Rohendi. Jakarta: Salemba..
- Mondy and Noe, 2005. *Penilaian Kerja dan Strategi*, Jakarta: PT Angkasa Raya.
- Nawawi, Hadari, 2000. *Manajemen Stratejik Organisasi Nonprofit Bidang Pemerintahan*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Panji Anoaga, 1995. Sry Suryati, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Penerbit Pustaka Jaya.
- Sangian W. 1995. *Kepimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyanto, 2011. *Perpustakaan dan Buku*. Jogjakarta: Ar-Ruzz media.
- Sugiono, 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: C.V. Alfabeta.
- Sulistyo-Basuki, 1991. *Pengantar Ilmu Perpustakaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sumardji,1988. *Perpustakaan Organisasi dan tata kerjanya*, Yogyakarta: Kanisius (Anggota IKAPI).

Suwigno, 1985. *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Tjiptono, Roy, 2009. *Manajemen Perpustakaan*, Yogyakarta: Gama media.

Veithzal Rivai, 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.