

**MOTIVASI KERJA PEGAWAI DALAM PELAKSANAAN TUGAS  
PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN  
KABUPATEN PASAMAN BARAT**

**Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Jurusan Administrasi  
Pendidikan Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan**

**SKRIPSI**



**Oleh :**

**RENI PADHILA  
95861/2009**

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2013**

## HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

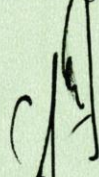
### MOTIVASI KERJA PEGAWAI DALAM PELAKSANAAN TUGAS PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN PASAMAN BARAT

Nama : Reni Padhila  
NIM/BP : 95861/2009  
Program Studi : Manajemen Pendidikan  
Jurusan : Administrasi Pendidikan  
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Agustus 2013

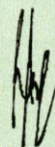
Disetujui oleh:

Pembimbing I



Prof. Dr. H. Sufyarma M., M. Pd  
NIP. 19540209 198211 1. 001

Pembimbing II



Dr. Hj. Rifma, M. Pd  
NIP. 19650312 199001 1. 001



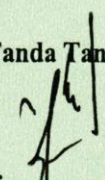
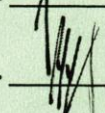
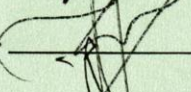
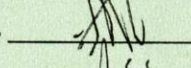
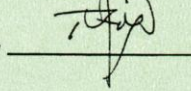
## HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi  
Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Negeri Padang

### MOTIVASI KERJA PEGAWAI DALAM PELAKSANAAN TUGAS PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN PASAMAN BARAT

Nama : Reni Padhila  
NIM/BP : 95861  
Tahun Masuk : 2009  
Jurusan : Administrasi Pendidikan  
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Agustus 2013

	Tim Penguji	
	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: Prof. Dr. H. Sufyarma M., M.Pd	1. 
Sekretaris	: Dr. Hj. Rifma, M.Pd	2. 
Anggota	: Prof. Dr. Nurhizrah Gistituati, M. Ed	3. 
Anggota	: Drs. Irsyad, M.Pd	4. 
Anggota	: Dra. Nelfia Adi, M. Pd	5. 

## ABSTRAK

JUDUL :Motivasi Kerja Pegawai dalam Pelaksanaan Tugas pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat

Penulis : Reni Padhila

Pembimbing : 1. Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M. Pd  
2. Dr. Hj. Rifma, M.Pd

Penelitian ini dilatarbelakangi karena adanya fenomena –fenomena yang terkait dengan rendahnya motivasi kerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi tentang: (1) prestasi kerja pegawai dalam pelaksanaan tugas pada kantor Dinas pendidikan Kabupaten Pasaman Barat,(2) kegairahan kerja pegawai dalam pelaksanaan tugas pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat, (3) tanggung jawab pegawai dalam pelaksanaan tugas pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat, (4) harapan memperoleh insentif dalam pelaksanaan tugas pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat.

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat sebanyak 80 orang. Sedangkan jumlah sampel adalah 68 orang dengan menggunakan table Krejcie. Alat pengumpul data dalam penelitian ini adalah angket, yang disusun dalam bentuk skala likert yang sudah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis datanya menggunakan rumus persentase.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) prestasi kerja dalam pelaksanaan tugas berada pada kategori cukup tinggi dengan perolehan rata-rata (3,59), (2) kegairahan kerja pegawai dalam pelaksanaan tugas pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat berada pada kategori cukup tinggi dengan perolehan rata-rata(3,26), (3) tanggung jawab pegawai dalam pelaksanaan tugas berada dalam kategori cukup tinggi dengan perolehan rata-rata (3,19), selanjutnya (4) harapan memperoleh insentif dalam pelaksanaan tugas juga menunjukkan cukup tinggi yaitu dengan perolehan rata-rata (3,28).

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja pegawai dalam pelaksanaan tugas pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat sudah cukup tinggi.

## KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah Penulis aturkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan karunia-nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul **“Motivasi Kerja Pegawai dalam Pelaksanaan Tugas Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat”**. Skripsi ini merupakan hasil penelitian yang disusun dalam rangka memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjan Pendidikan Strata Satu (S1) pada Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Dalam Penyelesaian Skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, baik secara moril maupun materil. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Rektor Universitas Negeri Padang
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang
3. Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang
4. Bapak Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M. Pd selaku pembimbing I, dan Ibu Dr. Rifma M.Pd selaku pembimbing II yang telah memberikan perhatian dan kesabaran dalam membimbing penulis menyelesaikan Skripsi ini.
5. Staf Dosen beserta karyawan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan UNP
6. Seluruh pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat.
7. Orang tua dan keluarga ku yang telah memberikan motivasi kepada penulis baik materi dan moril dalam menyelesaikan S1.
8. Seluruh rekan-rekan seperjuangan Mahasiswa AP 09 dan seluruh yang telah memberikan dorongan demi penyelesaian Skripsi ini

Semoga bantuan, bimbingan dan petunjuk yang telah diberikan menjadi mal shaleh dan mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT.

Mudah-mudahan Skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukan. Amiin

Padang, Januari 2013

Penulis

Reni Padhila

95861/2009

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	3
C. Pembatasan Masalah .....	4
D. Perumusan Masalah .....	4
E. Tujuan Penelitian .....	4
F. Pertanyaan Penelitian .....	5
G. Kegunaan Penelitian.....	5
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
A. Pengertian Motivasi .....	6
B. Pengerian Motivasi Kerja.....	7
C. Pentingnya Motivasi Kerja.....	8
D. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	9
E. Teori Motivasi.....	12
F. Indikator Motivasi Kerja .....	15
1. Prestasi Kerja .....	17
2. Kegairahan Kerja .....	18
3. Tanggung Jawab .....	18
4. Harapan memperoleh insentif .....	20
G. Kerangka Konseptual .....	23

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Desain Penelitian.....	24
B. Defenisi Operasional.....	24
C. Populasi dan Sampel .....	25
D. Variabel Penelitian .....	28
E. Jenis dan Sumber data.....	28
F. Instrumen Penelitian.....	29
G. Teknik Analisis Data.....	31

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Deskripsi Data.....	33
B. Pembahasan.....	51

### **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	55
B. Saran.....	56

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>58</b>
-----------------------------	-----------

<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>60</b>
----------------------	-----------



## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Jumlah pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat .....	25
2. Tabel Krejcie .....	26
3. Tabel sampel penelitian.....	28
4. Distribusi data Prestasi kerja pegawai dilihat dari kualitas kerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat .....	34
5. Distribusi data prestasi kerja dilihat dari kecepatan kerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat .....	35
6. Rekapitulasi prestasi kerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat .....	36
7. Distribusi data kegairahan kerja pegawai dilihat dari semangat kerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat.....	38
8. Distribusi data kegairahan kerja dilihat dari kesenangan dalam melaksanakan tugas pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat .....	39
9. Distribusi data kegairahan kerja dilihat dari kemauan pegawai dalam melaksanakan tugas pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat...	40
10. Rekapitulasi kegairahan kerja pegawai dalam pelaksanaan tugas pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat .....	41
11. Distribusi data tanggung jawab pegawai dilihat dari kesanggupan pegawai dalam pelaksanaan tugas pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat .....	42

12. Distribusi data tanggung jawab dilihat dari resiko kerja pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman barat .....	43
13. Distribusi data tanggung jawab pegawai dilihat dari pelimpahan wewenang pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat .....	44
14. Rekapitulasi tanggung jawab pegawai dalam pelaksanaan tugas pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten pasaman Barat .....	45
15. Distribusi data harapan memperoleh insentif pegawai dilihat dari materi dan pujian dalam pelaksanaan tugas pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat.....	47
16. Distribusi data harapan memperoleh insentif dilihat dari kebutuhan pegawai dalam pelaksanaan tugas pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman barat.....	48
17. Parsentase rekapitulasi harapan memperoleh insentif dalam Pelaksanaan tugas pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat .....	49
18. Rekapitulasi Motivasi kerja pegawai dalam pelaksanaan tugas pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat .....	50

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar	Halaman
1. Kerangka konseptual penelitian motivasi kerja pegawai dalam pelaksanaan tugas pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat .....	23

## DAFTAR LAMPIRAN

1. Kisi-kisi angket penelitian.....	59
2. Angket Penelitian.....	60
3. Hasil uji coba angket Penelitian.....	64
4. Data mentah hasil penelitian	
5. Surat-surat	

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Dinas Pendidikan merupakan unsur pelaksana bidang pendidikan yang dipimpin oleh kepala dinas yang berkedudukan dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Tugas Dinas Pendidikan yaitu untuk melaksanakan urusan pendidikan berdasarkan asas otonomi dan pembangunan. Keberhasilan Dinas Pendidikan dalam penyelenggaraan pendidikan dapat ditinjau dari kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Dalam menjalankan tugasnya, diharapkan pegawai mempunyai motivasi yang tinggi agar tugas yang diberikan kepada pegawai dapat dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.

Menurut Winardi (2001:6) motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif, hal mana tergantung situasi dan kondisi yang dihadapi oleh yang bersangkutan. Selanjutnya menurut Uno (2006:9) motivasi adalah suatu dorongan yang timbul oleh adanya rangsangan-rangsangan dari dalam maupun dari luar sehingga seseorang berkeinginan untuk mengadakan perubahan tingkah laku/aktivitas tertentu lebih tinggi dari keadaan sebelumnya.

Dari pendapat ahli tentang motivasi maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan dan kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas pokoknya agar apa yang diharapkan dari pekerja tersebut dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkannya. Ada beberapa hal yang menyebabkan motivasi kerja ini menjadi penting. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, akan melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan dan kecakapannya secara optimal. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi adalah pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, mempunyai disiplin kerja yang tinggi, prestasi kerja yang bagus, serta senang dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti pada bulan Juli sampai dengan bulan Agustus 2012 ketika melakukan Praktek Lapangan Manajemen Pendidikan, terlihat adanya beberapa fenomena yang terkait dengan motivasi, diantaranya :

1. Masih ada pegawai yang tidak melakukan tugasnya dengan maksimal, sehingga hasil pekerjaanya tidak seperti yang diharapkan. Hal tersebut menyebabkan tugas yang diberikan seringkali dikerjakan kembali oleh pimpinan.
2. Masih ada pegawai yang tidak betah melaksanakan tugasnya, dan keluar masuk ruangan atau pergi meninggalkan pekerjaan untuk hal yang tidak ada hubungan dan kepentingannya dengan tugas kantor
3. Masih ada sebagian pegawai yang menunda-nunda pekerjaanya, dan lebih suka duduk-duduk di kedai saat atasan tidak di kantor,



4. Banyak pegawai yang mengharapkan imbalan berupa insentif terhadap apa yang telah dikerjakannya.

Dengan memperhatikan fenomena-fenomena di atas, maka terlihat rendahnya motivasi kerja pegawai di kantor ini. Untuk itu peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang *Motivasi Kerja Pegawai dalam Pelaksanaan Tugas pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat*.

## **B. Identifikasi Masalah**

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk menggerakkan seseorang itu melakukan pekerjaannya. Menurut Uno (2006:73) motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa indikator, diantaranya adalah tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, ada umpan balik, memiliki kegairahan kerja, berusaha mengungguli orang lain, prestasi kerja, berusaha memenuhi kebutuhan hidup, senang memperoleh pujian, harapan memperoleh insentif, harapan memperoleh perhatian.

Selanjutnya, identifikasi masalah pada penelitian ini ditekankan pada empat indikator yaitu prestasi kerja pegawai dalam pelaksanaan tugas, kegairahan kerja pegawai dalam pelaksanaan tugas, tanggung jawab pegawai dalam pelaksanaan tugas dan harapan pegawai memperoleh insentif dalam pelaksanaan tugas.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang dan idenifikasi masalah serta mengingat luasnya cakupan motivasi kerja, maka peneliti membatasi masalah yaitu mengenai motivasi kerja pegawai dalam pelaksanaan tugas yang berhubungan dengan prestasi kerja pegawai, kegairahan kerja, tanggung jawab, dan harapan memperoleh insetif.

### **D. Perumusan Masalah**

Sesuai dengan pembatasan masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “ Bagaimana Motivasi Kerja Pegawai dalam Pelaksanaan Tugas pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat”.

### **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi mengenai motivasi kerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat yang meliputi aspek :

1. Prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat
2. Kegairahan kerja pegawai dalam melaksanakan tugas di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat
3. Tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat,
4. Harapan pegawai memperoleh insentif dalam pelaksanaan tugas pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten pasaman Barat.

## **F. Pertanyaan Penelitian**

Pertanyaan yang akan dijawab dari penelitian ini adalah :

1. Bagaimana prestasi kerja pegawai dalam pelaksanaan tugas pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat?
2. Bagaimana kegairahan kerja pegawai dalam pelaksanaan tugas pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat?
3. Bagaimana tanggung jawab pegawai dalam pelaksanaan tugas pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat?
4. Bagaimana harapan pegawai memperoleh insentif dalam pelaksanaan tugas pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat.

## **G. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk :

1. Sebagai bahan masukan bagi Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat dalam meningkatkan motivasi kerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat
2. Sebagai bahan masukan bagi pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat untuk meningkatkan motivasi kerja dalam melaksanakan tugas,
3. Untuk memenuhi syarat meraih gelar Strata 1 pada Jurusan Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Pengertian Motivasi**

Menurut Winardi (2001:6) motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif, hal mana tergantung situasi dan kondisi yang dihadapi oleh yang bersangkutan. Menurut Uno (2006:9) motivasi adalah suatu dorongan yang timbul oleh adanya rangsangan-rangsangan dari dalam maupun dari luar sehingga seseorang berkeinginan untuk mengadakan perubahan tingkah laku/aktivitas tertentu lebih tinggi dari keadaan sebelumnya.

Pendapat lain yang sejalan dengan kedua pendapat diatas adalah Yamin(2009:160) menyatakan motivasi adalah kemampuan seorang untuk melakukan tugas tertentu dengan usaha maksimal. Kemudian Sardiman(2008:75) menyatakan motivasi adalah serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, seseorang sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu, dan bila ia tidak suka, maka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka itu. Menurut Sedardamayanti (2010:135) motivasi merupakan kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan. Siagian (2004:142) menyebutkan motivasi adalah suatu keadaan kejiwaan

yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, tinggi tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi yang bersangkutan. Selanjutnya Danim (2010:116) mengemukakan motivasi merupakan panggilan jiwa, keikhlasan tanpa embel-embel kesiapan mental yang tulus, efeksi nuraniah, aktualisasi potensi alami, dan rangsangan internal yang muncul dari dalam diri pemimpin untuk mengemban tugas pokok dan fungsi secara kreatif, efisien, produktif, dan kontinyu.

Dari berbagai pendapat tersebut, penulis menyimpulkan bahwa motivasi adalah panggilan jiwa yang ada pada diri seseorang untuk melakukan tugas secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pekerjaan yang dilakukan.

## **B. Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Uno (2006:71) motivasi kerja merupakan suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan individu agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Secara konseptual motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan, sedangkan secara operasional motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal. Kemudian Sergiovanni dalam

Bafadal (1992:70) motivasi kerja adalah keinginan (*desire*) dan kemauan (*willingness*) seseorang untuk mengambil keputusan, bertindak, dan menggunakan seluruh kemampuan psikis, sosial dan kekuatan fisiknya dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Kemudian Sedarmayanti (2010:135) menyatakan motivasi kerja adalah besar kecilnya usaha yang diberikan seseorang untuk melaksanakan tugas pekerjaannya.

Jadi dapat diketahui bahwa motivasi kerja adalah dorongan atau panggilan jiwa yang melatarbelakangi seseorang hingga terdorong untuk bekerja.

### **C. Pentingnya Motivasi Kerja**

Ada beberapa hal yang menyebabkan motivasi kerja ini penting. Seorang pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, akan melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan dan kecakapannya secara optimal. Menurut Usman (2011:250) motivasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja (*Performance*) karyawan, karena kinerja tergantung dari motivasi, kemampuan, dan lingkungannya. Selanjutnya Sardiman (2010:74) motivasi penting karena motivasi menyebabkan terjadinya suatu perubahan energi yang ada pada diri manusia sehingga akan bergayut pada persoalan gejala kejiwaan, perasaan juga emosi, untuk kemudian bertindak dan melakukan sesuatu.

Kemudian menurut Hasibuan (2003:221) motivasi diberikan agar pegawai dapat :



1. Mendorong gairah kerja dan semangat kerja pegawai
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan keadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang tinggi
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi masyarakat
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan masyarakat
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya,
11. Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Dari pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang tinggi penting ada pada diri pegawai dalam melaksanakan tugasnya agar pelaksanaan tugas dapat sesuai dengan ketetapannya.

#### **D. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi, faktor ini dapat dilihat dari cara munculnya motivasi, jenis motivasi dan karakteristik motivasi itu sendiri. Siagian (2002:290) menyatakan bahwa motivasi dipengaruhi oleh faktor yang datang dari luar diri seseorang seperti status seseorang dalam organisasi, komunikasi, kebijaksanaan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

Kemudian Winardi (2001:61) menyatakan bahwa ada macam-macam alasan mengapa manusia bekerja. Apabila kita menerima pandangan yang menyatakan bahwa orang-orang bekerja untuk mendapatkan “imbalan-imbalan” yang dirumuskan secara luas maka imbalan-imbalan tersebut dapat diurai menjadi dua macam kelas yang bersifat sangat umum.

1. Imbalan-imbalan ekstrinsik (misalnya upah/gaji, promosi-promosi, pujian-pujian dan sebagainya) tidak tergantung pada tugas yang dilaksanakan dan mereka dikendalikan oleh pihak lain.
2. Imbalan-imbalan intrinsik (misalnya suatu perasaan keberhasilan dalam hal melaksanakan tugas tertentu, yang sangat menarik dan menantang) merupakan bagian integral dari tugas yang dihadapi, dan mereka ditentukan oleh individu yang melaksanakan tugas tersebut.

Selanjutnya Maslow dalam Sedarmayanti (2010:136) motivasi individu dalam bekerja dipengaruhi oleh sistem kebutuhan. Kebutuhan tingkat rendah yaitu untuk menjamin kelangsungan hidup (kebutuhan dasar dan kebutuhan akan keamanan), akan dominan sampai kebutuhan tersebut dirasakan cukup terpenuhi. Apabila kebutuhan tingkat rendah terpenuhi, maka individu bermotivasi untuk mencapai kebutuhan tingkat yang lebih tinggi. Setiap individu mempunyai kebutuhan yang sama, tetapi berbeda dalam dominasi kebutuhan, dan kebutuhan akan menjadi motivator penggerak jika kebutuhan itu belum terpenuhi.

Menurut Siagian(1999:61) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, yaitu:

1. Kondisi kerja, artinya menyangkut tersedianya sarana dan prasarana yang bersifat fisik akan tetapi juga dalam arti interaksi yang menjadi sifat hubungan atasan dan bawahan, hubungan antara sesama rekan kerja
2. Perasaan diikutsertakan, perasaan diikutsertakan dalam rapat dapat menimbulkan motivasi dalam mengemukakan saran atau ide-ide yang dilontarkan
3. Cara berdisiplin yang tinggi, tindakan pendisiplinan yang tinggi dilakukan secara objektif, hukuman yang diberikan setimpal, tidak merendahkan martabat seseorang, bersifat mendidik dan tidak dilakukan secara emosional
4. Pemberian penghargaan atas pelaksanaan tugas yang tinggi, untuk mendorong semangat kerja kalangan bawahan seorang pemimpin hendaknya cepat mengakui dan memberikan penghargaan atas prestasi kerja bawahannya. Dalam hal ini yang perlu diperhatikan ialah penilaian untuk memberikan penghargaan tersebut didasarkan pada kriteria yang rasional dan objektif
5. Kesempatan untuk maju
6. Pekerjaan yang aman secara ekonomis, pekerjaan yang memberikan penghasilan yang menjamin merupakan salah satu harapan dari pegawai,
7. Pekerjaan yang berarti, keinginan ini merupakan perwujudan dari kebutuhan untuk berprestasi.

## **E. Teori Motivasi**

### **1. Maslow**

Maslow dalam Unomenyatakan (2006:40) hierarki itu didasarkan pada anggapan bahwa pada waktu orang telah memuaskan satu tingkat kebutuhan tertentu, waktu mereka ingin bergeser ketigkat yang lebih tinggi. Maslow mengemukakan lima tingkat kebutuhan yaitu :

#### **a. Kebutuhan fisiologis**

Kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat tetap hidup termasuk makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernafas, dan sebagainya.

#### **b. Kebutuhan akan rasa aman**

Ketika kebutuhan seseorang telah dipenuhi, perhatian dapat diarahkan kepada kebutuhan akan keselamatan. Keselamatan itu, termasuk merasaa aman dari setiap jenis ancaman fisik atau kehilangan , serta terjamin

#### **c. Kebutuhan akan cinta kasih atau kebutuhan sosial**

Ketika seserang telah memuaskan kebutuhan sosiologis dan rasa aman, kepentingan berikutnya hubungan antar manusia. Cinta kasih dan kasih sayang yang diperlukan pada tingkat ini, mungkin disadari melalui hubungan-hubungan antarpribadi yang mendalam, tetapi juga dicerminkan dalam kebutuhan untuk menjadi bagian berbagai kelompok sosial

d. **Kebutuhan akan penghargaan**

Percaya diri dan harga diri maupun kebutuhan akan pengakuan orang lain. Dalam kaitannya dengan hal pekerjaan, hal itu berarti memiliki pekerjaan yang dapat diakui sebagai bermanfaat, menyediakan sesuatu yang dapat dicapai, serta pengakuan umum dan kehormatan di dunia luar

e. **Kebutuhan aktualisasi diri**

Kebutuhan tersebut ditempatkan paling atas pada hierarki Maslow dan berkaitan dengan keinginan pemenuhan diri. Ketika kebutuhan lain sudah dipenuhi, seseorang ingin mencapai secara penuh potensinya.

2. **Teori Motivasi Kesehatan Herzberg**

Menurut Herzberg dalam Uno (2006:44) faktor-faktor kesehatan tidak mendorong minat para pegawai. Akan tetapi jika faktor-faktor itu dianggap tidak dapat memuaskan dalam berbagai hal, umpamanya karena gaji tidak tinggi atau kondisi kerja tidak menyenangkan, faktor-faktor itu menjadi sumber kekuatan potensial yang kuat. Segi menarik mengenai teori Herzberg adalah gaji tidak dianggap sebagai motivator. Dalam banyak hal, terutama pegawai - pegawai profesional dan manajerial, itu memang benar. Asalkan gaji yang diterima cukup dan orang-orang yang bersangkutan dianggap adil dalam kaitannya dengan orang-orang sebaya mereka, maka peningkatan gaji tahunan mungkin tidak cukup untuk memengaruhi kinerja yang istimewa. Sebaliknya, pengakuan,

kemajuan, dan peluang-peluang untuk pengembangan diri mungkin dapat benar-benar memberikan insentif semacam itu.

### **3. Teori X dan Y McGregor**

McGregor dalam Uno (2006:45) manajer teori X memandang para pekerja sebagai pemalas yang tidak dapat dipertanggungjawabkan, dan oleh karena itu mereka cenderung menggunakan pendekatan “Wortel dan Tongkat” untuk menanganinya. Sedangkan manajer Y memandang bekerja harus seimbang dengan istirahat dan bermain, dan bahwa orang-orang pada dasarnya cenderung untuk bekerja keras dan melakukan pekerjaan dengan tinggi. Teori bahwa seorang manajer itu mengayomi akan dengan jelas memengaruhi cara mereka menangani dan memotivasi bawahan.

### **4. Teori Harapan**

Teori harapan didasarkan pada keyakinan bahwa orang dipengaruhi oleh perasaan mereka tentang gambaran hasil tindakan mereka. Contohnya orang yang menginginkan kenaikan pangkat akan menunjukkan kinerja yang tinggi kalau mereka menganggap kinerja yang tinggi diakui dan dihargai dengan kenaikan pangkat. Untuk para manajer, pengaruhnya adalah hubungan antara imbalan dan upaya harus dibuat jelas, serta imbalan itu sejauh mungkin harus memenuhi kebutuhan masing-masing pegawai. Masalahnya, tentu saja kebutuhan dan harapan setiap orang berbeda. Walaupun berbeda orang mungkin terdorong semangatnya oleh imbalan keuangan, orang lain lebih tertarik pada kenaikan pangkat dan pengembangan pribadi.



Porter dan Lawler dalam Uno menunjukkan bahwa kenaikan upaya tidak perlu menyebabkan kinerja yang lebih tinggi, karena terdapat sejumlah variabel yang diperhitungkan, itu termasuk:

1. Anggapan orang yang bersangkutan dengan nilai imbalan
2. Sejauhmana orang mengharapkan hasil tertentu dan arah tindakan tertentu
3. Jumlah upaya yang dikerahkan oleh orang yang bersangkutan
4. Kemampuan, perangai, dan keahlian tertentu yang memengaruhi cara seseorang melakukan pekerjaan dengan tinggi
5. Bagaimana orang memandang perannya didalam organisasi, dan apa yang mereka anggap sebagai perilaku yang layak
6. Perasaan tentang imbalan adil untuk upaya yang dilakukan,
7. Kepuasan orang itu mengenai pekerjaan dan organisasi.

Pendapat ini memang membantu melukiskan bahwa mendorong minat pegawai dan mencapai kinerja yang lebih tinggi bukanlah soal yang lugas dan dipengaruhi oleh sejumlah variabel. Walaupun mungkin semua faktor mempengaruhi motivasi seseorang, sulit untuk menetapkan penyebab dan pengaruh yang jelas.

#### **F. Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Uno (2006:73) indikator motivasi kerja dapat dilihat dari dua dimensi yaitu :

### 1. Dimensi Motivasi Internal

- a. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
- b. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
- c. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
- d. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya
- e. Memiliki perasaan senang dalam bekerja (kegairahan kerja)
- f. Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain,
- g. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.

### 2. Dimensi Motivasi Eksternal

- a. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya
- b. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya
- c. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif,
- d. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

Selanjutnya Kamars (2005:149) mengemukakan indikator motivasi kerja adalah seseorang yang bekerja keras (usaha), seseorang yang betah pada pekerjaannya dan kemudian terarah. Di pendapat para ahli diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa indikator motivasi kerja yang akan diuraikan dalam penelitian ini adalah prestasi kerja pegawai, kegairahan kerja, tanggung jawab dan harapan pegawai memperoleh insentif dalam pelaksanaan tugas pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat.

## 1. Prestasi Kerja

Pengertian prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*. Menurut Kirom (2009:51) prestasi kerja (kinerja) merupakan *output* atau hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau suatu instansi. Kemudian Siagian (2007:25) mengemukakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan atau program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi yang tertuang dalam strategi perencanaan organisasi. Pengertian kinerja terkait dengan kajian tentang perilaku pegawai. Perilaku pegawai yang dimaksud yaitu berbagai sikap pegawai sehubungan dengan hal-hal yang dikerjakannya, terutama sekali tugas-tugas yang berkaitan dengan proses menghasilkan suatu keluaran (*output*) yang dihasilkan, seperti menyusun perencanaan pekerjaan, melaksanakan pekerjaan, dan mengevaluasi hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan. Sejalan dengan itu Kirom (2009:44) mengemukakan bahwa pegawai yang memiliki kinerja tinggi adalah pegawai yang mempunyai kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan dan dapat mewujudkan hasil kerja yang tinggi, secara kualitas maupun kuantitas serta cepat dan tepat dalam bekerja.

Jadi dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah suatu keadaan pelaksanaan kerja di suatu organisasi yang didasarkan pada perasaan emosional seseorang karyawan. Hal ini akan tampak dari sikap

karyawan terhadap aspek-aspek yang dihadapinya di lingkungan kerja yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat termasuk didalamnya gaji, kondisi fisik, dan psikologis maupun aturan hukum yang ada

## **2. Kegairahan Kerja**

Kegairahan merupakan suatu situasi dimana seseorang bekerja menampakkan kesukaan dan kesenangannya terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan. Hasibuan (2003:94) mengatakan bahwa kegairahan kerja adalah kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Timbulnya gairah kerja tidak terlepas dari pemenuhan kebutuhan seseorang dalam bekerja. Oleh karena itu pegawai yang mempunyai gairah kerja akan senantiasa menjalankan tugasnya dengan senang hati dan mempunyai semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dengan tinggi ditempat ia bekerja. Sejalan dengan itu Kirom (2009:44) mengatakan bahwa semangat kerja yang tinggi dari para pelaksana perusahaan akan mampu mendorong kinerja perusahaan menjadi lebih tinggi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa, kegairahan kerja pegawai identik dengan semangat pegawai dalam melaksanakan tugas, kesenangan pegawai dalam melaksanakan tugas, dan kemauan pegawai dalam melaksanakan tugas.

## **3. Tanggung Jawab**

Menurut Kirom (2009:42) tanggung jawab merupakan nilai-nilai luhur yang melekat pada diri seseorang, pada lapangan pekerjaan dan

tanggung jawab begitu sangat dibutuhkan dalam kaitannya dengan penyelesaian sesuatu pekerjaan. Tanggung jawab menjadi semakin penting, mengingat suatu pekerjaan tidak akan pernah terwujud tanpa tanggung jawab untuk menyelesaikannya. Bentuk tanggung jawab dalam banyak hal dapat dilihat dari cara seseorang menyelesaikan pekerjaannya.

Kemudian Yamin (2009:38) menyatakan bahwa tanggung jawab adalah sanggup melakukan suatu pekerjaan dengan penuh resiko untuk tercapai suatu tujuan bersama sertasaling menguntungkan kedua belah pihak. Tanggung jawab identik dengan keberanian dalam menerima resiko kerja. Sejalan dengan itu Hasibuan (2003:70) mengemukakan tanggung jawab atau *responsibility* adalah keharusan untuk melakukan semua kewajiban atau tugas- tugas yang dibebankan kepadanya sebagai akibat dari wewenang yang diterima atau dimilikinya. Setiap wewenang akan menimbulkan hak (*right*), tanggung jawab (*responsibility*), kewajiban-kewajiban untuk melaksanakan dan mempertanggungjawabkan (*accountability*). Tegasnya tanggung jawab tercipta karena penerimaan wewenang. Rasa tanggung jawab menunjukkan seseorang profesional dalam melakukan sesuatu, hal ini tidak dimiliki pekerja-pekerja di luar profesional, tidak istilah *lempar batu sembunyi tangan* atau tidak ada pekerjaan yang dilakukan dengan tidak bertanggung jawab, tidak

bertanggung jawab atas pekerjaan adalah sesuatu kehinaan dalam diri seorang profesional.

Konteks tersebut diatas, maka nilai-nilai tanggung jawab memberikan penekanan kepada seseorang, bahwa ia harus mampu melaksanakan tugas yang dibebankan, berani menerima resiko kerja, dan menjalankan wewenang dari atasan.

#### **4. Harapan Memperoleh Insentif**

Seseorang yang bekerja pada suatu organisasi pada dasarnya didorong oleh keinginan untuk memuaskan berbagai kebutuhannya. Siagian (2004:211) mengemukakan seseorang menjadi pekerja membawa serta harapannya, berbagai jenis kebutuhn, persepsi, kepribadian, sistem nilai tertentu, pengetahuan dan keterampilan. Dengan mengabdikan tenaga, waktu, pengetahuan dan keterampilanya seseorang mengharapkan insentif.

Menurut Gorda (2004:14) insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi. Harapan insentif yang diterima oleh seseorang dapat berupa insentif finansial dan insenti non finansial. Siagian (2004:211) mengemukakan insentif finansial atau renumerasi yang diterima oleh seseorang bagi jasa-jasa yang



diberikannya kepada organisasi dapat mengambil berbagai bentuk seperti upah atau gaji, bonus, premi, tunjangan istri, tunjangan anak dan bentuk yang lainnya. Kemudian insentif non finansial adalah insentif yang tidak terkait dengan kebendaan, meskipun diakui bahwa kebutuhan tersebut kebutuhan dasar atau primer. Kebutuhan yang bersifat materiil ini sangat nyata terutama dikaitkan dengan harkat, martabat dan harga diri seseorang.

Menurut Gorda (2004:156) pemberian insentif atau upah perangsang bertujuan :

1. Memberikan balas yang berbeda dikarenakan hasil kerja yang berbeda
2. Mendorong semangat kerja karyawan dan memberikan kepuasan
3. Meningkatkan produktivitas
4. Dalam melakukan tugasnya, seorang pimpinan selalu membutuhkan bawahannya untuk melaksanakan rencana-rencananya
5. Pemberian insentif dimaksudkan untuk menambah penghasilan karyawan sehingga dapat memenuhi kebutuhannya,
6. Mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan.

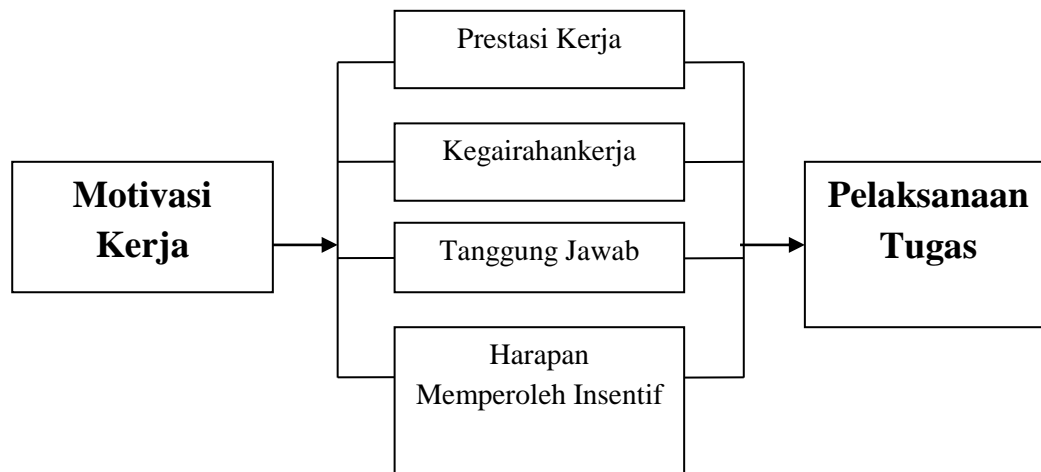
Insentif juga merupakan sesuatu yang diterima pegawai dari atasan untuk memenuhi kebutuhannya disamping gaji yang sudah didapatkan. Misalnya saja, honor yang didapatkan karena melakukan berbagai kegiatan lain yang dapat menunjang pencapaian tujuan organisasi. Winardi (2001:16) mengemukakan insentif non materi dapat berupa penghargaan, hadiah, pujian, dan tawaran jabatan. Kurangnya insentif yang diberikan tinggi insentif materi ataupun insentif non materi dapat mempengaruhi motivasi pegawai dalam pelaksanaan tugasnya. Kemudian jumlah insentif yang diberikan juga sangat mempengaruhi semangat kerja dan gairah kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya, karena pemberian insentif terkait dengan pemenuhan kebutuhan pegawai. Sejalan dengan itu Winardi (2001:8) kebutuhan-kebutuhan mempengaruhi seseorang individu secara langsung, karena mereka sebagian mempengaruhi pikiran-pikiran dan tindakan-tindakannya. Kemudian Sedarmayanti (2010:177) pemberian gaji dan adanya harapan (*expectation*) merupakan hal yang dapat menciptakan motivasi seorang pegawai untuk bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang lebih tinggi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa insentif adalah suatu perangsang atau daya tarik yang sengaja diberikan pada pegawai dengan tujuan ikut membangun, memelihara dan

memperkuat harapan-harapan dalam diri pegawai agar timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi. Insentif ini lazimnya bersifat individual dalam arti bersesuaian dengan motif dasar yang menggerakkan individu untuk bekerja.

### **G. Kerangka Konseptual**

Berdasarkan hasil kajian teori diatas, maka peneliti mengemukakan kerangka konseptual Motivasi Kerja Pegawai dalam Pelaksanaan Tugas pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat dilihat dari prestasi kerja, kegairahan kerja, tanggung jawab, dan harapan memperoleh insentif dalam pelaksanaan tugas pegawai. Adapun kerangka konseptual yang akan digambarkan adalah sebagai berikut :



**Gambar 1**  
**Kerangka Konseptual Penelitian Motivasi Kerja Pegawai dalam Pelaksanaan Tugas pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat**

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, mengenai motivasi kerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Prestasi kerja pegawai dalam pelaksanaan tugas pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat berada pada kategori **Cukup Tinggi** dengan perolehan rata-rata 3,59. Prestasi kerja pada kantor ini dikatakan tinggi, karena kualitas kerja dan kecepatan pegawai dalam melaksanakan tugas berdasarkan hasil penelitian sudah terlihat cukup tinggi.
2. Kegairahan kerja pegawai dalam pelaksanaan tugas pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasamasn Barat berada pada kategori **Cukup Tinggi** dengan perolehan rata-rata 3,26. Kegairahan kerja pegawai dikatakan tinggi karena dilihat dari semangat kerja, kesenangan dalam melakukan tugas dan kemauan pegawai dalam melaksanakan tugas berdasarkan hasil penelitian sudah terlihat cukup tinggi.
3. Tanggung jawab pegawai dalam pelaksanaan tugas pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat berada pada Kategori **Cukup Tinggi** dengan rata-rata 3,19. Tanggung jawab pegawai dalam pelaksanaan tugas dikatakan cukup tinggi karena dilihat dari kesanggupan

melaksanakan tugas, kesediaan menerima resiko dan kesediaan menerima pelimpahan wewenang berdasarkan hasil penelitian sudah cukup tinggi.

4. Harapan pegawai dalam memperoleh insentif dalam pelaksanaan tugas pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat berada pada kategori **Cukup Tinggi** dengan perolehan rata-rata 3,27. Hal ini dikatakan cukup tinggi dalam dilihat dari insentif yang diberikan berupa materi, pujian dan kebutuhan pegawai dari hasil penelitian terlihat cukup tinggi.

Jadi berdasarkan informasi tersebut dapat dikatakan bahwa motivasi kerja pegawai dalam pelaksanaan tugas pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat berada pada kategori **Cukup Tinggi**, yaitu dengan perolehan rata-rata 3,28

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, penulis dapat mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat sebagai pimpinan pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat, agar dapat memberikan pembinaan prestasi kerja pegawai agar pelaksanaan tugas pada kantor tersebut dapat terlaksana dengan lebih baik lagi.
2. Fasilitas dan dekorasi ruangan kantor agar lebih diperhatikan agar pegawai merasa lebih betah dan nyaman dalam pelaksanaan tugas kantor yang lebih baik lagi.

3. Pembinaan dan pelatihan kepada pegawai perlu ditingkatkan lagi agar pegawai lebih tau tugas dan tanggung jawabnya dalam pelaksanaan tugas kantor yang lebih baik lagi pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat.
4. Atasan perlu memperhatikan insentif untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam pelaksanaan tugas yang lebih baik lagi pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2003. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- \_\_\_\_\_.2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Reneka Cipta
- Bafadal, Ibrahim. 1992.*Supervisi Pengajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Danim, Sudarwan. 2010. *Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: CV Alfabeta.
- Dharma, Agus. 2000. *Manajemen Supervisi Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*: PT raja Grafindo Persada.
- Gorda, IGN. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE Satya Dharma Singraja.
- Handoko, Hani. 2000. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan S.P, Malayu.2003. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kamars, Dachnel. 2005. *Administrasi Pendidikan Teori dan Praktek*. Padang: UPI Press.
- Kirom, Bahrul. 2010. *Mengukur Kinerja Pelayanan dan Kepuasan Konsumen*. Bandung: Pustaka Reka Cipta.
- Sardiman. 2008. *Interaksi Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti. 2010. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian. P. Sondang. 1999. *Organisasi Kepemimpinan dan Prilaku Administrasi*. Jakarta: Hajimasagung.
- Siagian. P. Sondang. 2007. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta:PT. Bumi Aksara
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kombinasi*. Yogyakarta: Alfabeta
- Sugiyono. 1999. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Uno, Hamzah B. 2006. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.