

**HUBUNGAN PEMBERIAN MOTIVASI OLEH PIMPINAN
DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA BIDANG DIKMEN
DINAS PENDIDIKAN PROPINSI SUMATERA BARAT**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar sarjana

Pendidikan Srata Satu (S-1)



Oleh :

DINA MARIANA

03845/2008

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

2013

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

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

HUBUNGAN PEMBERIAN MOTIVASI OLEH PIMPINAN DENGAN KINERJA
PEGAWAI PADA BIDANG DIKMEN DINAS PENDIDIKAN PROPINSI
SUMATERA BARAT

Nama : DINA MARIANA
NIM : 03845 / 2008
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang

Padang, Januari 2013

Tim Penguji

Tanda Tangan

Ketua : Dr. Rifma, M.Pd

: 1. 

Sekretaris : Lusi Susanti, S.Pd, M.Pd

: 2. 

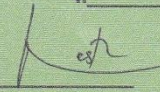
Anggota : Dr. Jasrial, M.Pd

: 3. 

Anggota : Drs. Irsyad, M.Pd

: 4. 

Anggota : Sulastri, S. Pd, M. Pd

: 5. 

ABSTRAK

Judul : Hubungan Pemberian Motivasi oleh Pimpinan dengan Kinerja Pegawai pada Bidang Dikmen Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Barat

Penulis : Dina Mariana

Pembimbing : 1. Dr. Rifma, M.Pd
2. Lusi Susanti, S.Pd, M.Pd

Penelitian ini dilatar belakangi dari hasil pengamatan penulis pada kantor Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Barat yang menunjukkan kinerja pegawai pada bidang Dikmen masih rendah. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah motivasi oleh pimpinan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang berarti antara pemberian motivasi oleh pimpinan dengan kinerja pegawai pada bidang Dikmen Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Barat. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah “terdapat hubungan yang berarti antara pemberian motivasi oleh pimpinan dengan kinerja pegawai pada bidang Dikmen Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Barat”.

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai bidang Dikmen Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Barat yang berjumlah 44 orang. Teknik yang digunakan *Stratified proportional Random Sampling* dan 10 orang untuk uji coba yang tidak menjadi anggota sampling dengan berdasarkan rumus Cochran maka sampel yang diambil sebanyak 30 orang. Jenis data penelitian data primer dan sumber datanya adalah pegawai bidang Dikmen. Alat pengumpulan data adalah angket model skala likert. Dalam validitas telah di uji coba hasilnya menunjukkan angket valid dan reliable.

Data dianalisis dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian motivasi oleh pimpinan pada bidang Dikmen Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Barat berada pada kategori **cukup** (72,36%) dan kinerja pegawai pada bidang Dikmen Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Barat berada pada kategori **baik** (80,36%). Terdapat hubungan yang berarti antara pemberian motivasi oleh pimpinan dengan kinerja pegawai pada bidang Dikmen Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Barat dengan t sebesar 5,065 pada taraf kepercayaan 99%. Dari hasil analisis ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara pemberian motivasi oleh pimpinan dengan kinerja pegawai pada bidang Dikmen Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Barat. Artinya motivasi oleh pimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai bidang Dikmen Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Barat.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Puji dan Syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT, atas rahmat dan karunianya serta hidayah- Nya yang telah memberikan kekuatan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan strata satu pada jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang (UNP). Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan sumbangan serta saran berbagai pihak. Oleh sebab itu dengan kerendahan hati, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Negeri Padang
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang
3. Ketua dan Sekretaris jurusan Administrasi Pendidikan FIP Universitas Negeri Padang, yang telah banyak memberikan petunjuk dan pengarahan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan
4. Ibu Dr. Rifma, M.Pd selaku dosen penasehat akademis sekaligus sebagai dosen pembimbing I dan Ibu Lusi Susanti, S.Pd,M.Pd selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan pikiran dengan penuh perhatian dan kesabaran dalam membimbing penulis untuk penyelesaian skripsi ini yang telah membimbing saya sampai selesainya proposal penelitian ini.
5. Bapak/Ibu staf pengajar serta para pegawai pada jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP, yang telah memberikan bantuan dan dorongan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak kepala Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Barat, Bapak-bapak/Ibu kepala bidang pendidikan menengah yang telah memberikan bantuan dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan pada jurusan Administrasi pendidikan FIP UNP.

7. Faisal Syahdat tersayang yang telah banyak memberikan dorongan baik moril maupun materil serta semangat yang tak henti-hentinya pada penulis selama perkuliahan dan penyelesaian skripsi ini.
8. Seluruh rekan-rekan mahasiswa seperjuangan jurusan Administrasi Pendidikan UNP dan berbagai pihak yang tidak disebutkan satu persatu, yang telah membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Teristimewa buat Papa dan Mama yang telah mengasuh, mendidik dan membimbing penulis dengan penuh kasih sayang yang berlimpah atas dukungan moril dan materil serta doa, buat kakak-kakak yang selalu memberikan dukungan serta motivasi untuk penulis.

Semoga Allah SWT membalas segala bantuan dengan pahala yang berlipat ganda. Selanjutnya penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritikan dan saran yang bersifat membangun untuk kesempurnaan skripsi ini agar bermanfaat bagi kita semua. Amin Yarabbal'alam.

Padang, Januari 2013

Dina Mariana
NIM. 03845

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Pembatasan Masalah	6
D. Perumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	7
F. Kegunaan Penelitian.....	7
BAB II KERANGKA TEORI	
A. Kajian Teoritis.....	9
1. Kinerja Pegawai	9
a. Pengertian kinerja	9
b. Pentingnya Kinerja.....	10
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	11
d. Indikator Kinerja Pegawai	13
2. Motivasi oleh Pimpinan	21
a. Pengertian Motivasi	21
b. Tujuan Pemberian Motivasi	22
c. Azas-Azas Motivasi	24
d. Jenis-Jenis Motivasi	25
e. Metode-Metode Motivasi.....	27
f. Tugas Pimpinan Memotivasi Kerja Pegawai	27

3. Hubungan Motivasi Oleh Pimpinan Dengan Kinerja Pegawai	28
B. Kerangka Konseptual	30
C. Hipotesis.....	31
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Desain Penelitian.....	32
B. Defenisi Operasional Variable Penelitian	32
C. Populasi dan Sampel Penelitian	33
1. Populasi.....	33
2. Sampel.....	34
D. Jenis dan Sumber Data.....	37
E. Instrumen Penelitian.....	37
F. Teknik Pengumpulan Data	40
G. Teknik Analisis Data	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data Penelitian.....	44
1. Kinerja Pegawai	44
2. Pemberian Motivasi oleh Pimpinan	46
B. Persyaratan Analisis	48
C. Pengujian Hipotesis.....	49
D. Pembahasan.....	49
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	55
B. Saran.....	55
DAFTAR PUSTAKA	57
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Jumlah Populasi Pegawai Pada Bidang Dikmen Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Barat.....	33
2. Hasil Perhitungan Sampel.....	36
3. Sampel Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat pada Bidang Dikmen.....	37
4. Klasifikasi Hasil Penelitian Masaing-Masing Variabel	42
5. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Pegawai bidang Dikmen Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Barat.....	45
6. Tafsiran Mean Variabel Penelitian.....	46
7. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Pemberian Motivasi oleh Pimpinan pada Bidang Dikmen Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Barat.....	47
8. Pengujian Koefisien Korelasi dan Keberartian Korelasi Variabel X dan Variabel Y dengan Tabel Uji r dan Tabel Uji t.....	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Hubungan Pemberian Motivasi oleh Pimpinan dengan Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat	30
2. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Pegawai bidang Dikmen Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Barat	45
3. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Pemberian Motivasi oleh Pimpinan bidang Dikmen Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Barat	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi – Kisi Instrumen Penelitian	59
2. Angket Penelitian.....	61
3. Petunjuk Pengisian Angket	62
4. Angket Penelitian.....	63
5. Analisis Hasil Uji Coba Penelitian Kinerja Pegawai	68
6. Analisis Hasil Uji Coba Penelitian Motivasi oleh Pimpinan	69
7. Uji Validitas dan Reliabilitas	70
8. Tabulasi Data Kinerja Pegawai.....	76
9. Tabulasi Data Motivasi oleh Pimpinan.....	77
10. Pengolahan Data Dengan Rumus Korelasi Product Moment	78
11. Pengolahan Data Hasil Penelitian	79
12. Tabel For Determining.....	90
13. Tabel Nilai-Nilai RHO.....	91
14. Tabel Nilai-Nilai r PRODUCT MOMENT	91
15. Tabel SPEARMAN.....	92
16. Tabel Kurva Normal	93
17. Tabel Nilai-Nilai dalam Distribusi t.....	94
18. Tabel Nilai-Nilai CHI KUADRAT	95
19. Surat Izin Penelitian.....	95

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan suatu sistem yang didalamnya terdapat bermacam- macam unsur yang saling berkaitan satu sama lainnya. Pegawai merupakan unsur pokok dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi, karena pegawai adalah bagian integral dari organisasi. Tanpa adanya pegawai mustahil pekerjaan bisa dilakukan, karena pegawai merupakan faktor penentu yang menggerakkan seluruh aktivitas organisasi.

Sumber daya manusia dalam hal ini pegawai negeri sipil yang merupakan unsur aparatur pemerintah, abdi negara dan abdi masyarakat yang memegang peranan penting dalam menjalankan program organisasi dan mewujudkan tujuan organisasi. Hal ini disebabkan karena pegawai negeri sipil merupakan motor penggerak sekaligus sebagai pelaku dalam penyelenggaraan tugas dibidang pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan.

Agar terlaksananya tugas tersebut di atas, maka diperlukan kemampuan diri dari seorang pimpinan serta komitmen yang tinggi dari pegawai itu sendiri. Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut diperlukan aparatur pemerintah daerah yang handal, profesional, disiplin, inovatif dan mempunyai kinerja yang tinggi terhadap tugas. Untuk itu pegawai perlu mendapatkan perhatian serius dari segala hal eksistensinya terutama perhatian dari pimpinan dalam memantau dan melihat masalah kinerja dari pegawai.

Kinerja mempunyai makna luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja pegawai yang tinggi akan dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara maksimal.

Kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor. Sebagaimana diungkapkan oleh Nawawi (2003: 46) bahwa seseorang yang berkinerja baik memiliki berbagai kompetitif yang akan mendukung kesuksesannya dalam bekerja. Pegawai yang berkinerja baik mempunyai berbagai kompetensi tertentu, yang nantinya digunakan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugasnya.

Salah satu yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi oleh pimpinan. Pasolong (2008:224) mengemukakan bahwa “pimpinan yang baik dalam suatu organisasi sangat berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi”. Melalui motivasi pimpinan suatu organisasi dapat mengarahkan segala sumber daya yang dimiliki demi mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan karena pimpinan sebagai tenaga yang dapat mendorong atau membangun motivasi sejumlah orang agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan pada tujuan bersama.

Jadi motivasi pimpinan sangatlah penting dan sangat dibutuhkan untuk menentukan arah dan tujuan organisasi, memotivasi pegawai agar tujuan tersebut berjalan secara efektif dan efisien.

Pemberian motivasi pimpinan tidak hanya mempengaruhi, mendorong, membimbing tetapi harus mampu mengendalikan bawahannya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai sesuatu yang sangat penting, karena seorang pegawai yang memiliki kinerja tinggi maka tujuan organisasi secara umum dan pelaksanaan tugas pada instansi tersebut akan tercapai dengan hasil yang memuaskan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi pimpinan yang merupakan bagian dari tugas utama yang harus dilaksanakan oleh pimpinan. Salah satunya adalah kemampuan mendorong atau membangun motivasi sejumlah orang/pegawai agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama.

Dari hasil observasi penulis di lapangan dan dilengkapi wawancara dengan beberapa orang pegawai pada waktu melaksanakan Praktek Lapangan Manajemen pada tanggal 25 Juni-9 September 2011, diduga masih rendahnya kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Barat. Hal ini terlihat dari fenomena sebagai berikut: a) Kurangnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya, hal ini terlihat dari pegawai yang tidak melaksanakan pekerjaan tidak sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan, b) Kurangnya kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugas terutama pada proses penyelesaian tugas, Dimana tidak sesuainya alokasi waktu yang tersedia dengan waktu yang digunakan dan ketaatan/kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku dalam proses pelaksanaan tugas, c) Adanya sebagian pegawai yang mementingkan kepentingan pribadi diatas

kepentingan organisasi, Terlihat dari pegawai yang tidak datang ke kantor dengan alasan mengikuti acara keluarga, ini dikatakan pegawai tersebut tidak ada rasa kesetiaannya terhadap organisasi itu d) Masih ada sebagian pegawai yang bekerja jika diperintah dan diawasi oleh pimpinan tanpa adanya inisiatif dari pegawai tersebut. Hal ini terlihat dari pegawai yang tidak berinisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan itu dengan kesadaran sendiri.

Rendahnya kinerja pegawai diduga karena motivasi pimpinan yang kurang efektif, hal ini terlihat dari beberapa fenomena berikut: a) pimpinan kurang memperhatikan keluhan-keluhan yang dirasakan pegawai dalam bekerja, hal ini terlihat dari pimpinan yang memberikan intruksi yang kurang jelas, b) kurangnya perhatian pimpinan terhadap pelaksanaan tugas pegawainya, yang mana pimpinan jarang sekali memperhatikan hasil tugas dari pegawainya tersebut c) kurangnya pemberian insentif yang dilakukan pimpinan kepada bawahan baik berupa materi maupun nonmateri, ini terlihat dari pimpinan yang kurang memberikan insentif terhadap pegawai yang sudah melaksanakan tugas lebih dari yang diharapkan, d) kurangnya perhatian pimpinan terhadap lingkungan kerja, ini terlihat dari fasilitas-fasilitas kerja yang tidak mendukung.

Dari fenomena yang dikemukakan di atas, menunjukkan bahwa motivasi pimpinan yang diberikan kepada pegawai masih rendah. Pemberian motivasi oleh pimpinan memberikan dampak terhadap kinerja pegawai, jika motivasi tidak ada atau tidak memenuhi standar akan berpengaruh kepada kinerja pegawai. Jika kinerja pegawai rendah maka

tujuan organisai yang diinginkan akan sulit tercapai dengan efektif dan efisien. Oleh sebab itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Hubungan Pemberian Motivasi oleh Pimpinan dengan Kinerja Pegawai pada Bidang Dikmen Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Barat”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang dihadapi sehubungan dengan pemberian motivasi oleh pimpinan dengan kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Masih adanya pegawai yang kurang bertanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan kepadanya.
2. Minat dan perhatian pegawai masih kurang terhadap tugas yang diberikan oleh pimpinan
3. Motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas masih rendah
4. Tanggung jawab dalam menjalankan tugas masih rendah

Sehubungan dengan motivasi oleh pimpinan identifikasi masalahnya sebagai berikut:

1. Pimpinan kurang memperhatikan keluhan-keluhan yang dirasakan pegawai dalam bekerja
2. Kurangnya kemampuan Pimpinan untuk mempengaruhi pegawai agar melaksanakan tugas dengan semangat
3. Pimpinan kurang memahami karakter bawahannya yang berbeda kemampuan, pengetahuan dan perilaku

Rendahnya kinerja pegawai tersebut juga terkait dengan masalah dari pimpinan yang terjadi karena kurangnya pemberian motivasi oleh pimpinan terhadap bawahannya. Untuk itu penulis berpendapat bahwa pimpinan perlu memberikan motivasi yang efektif agar pelaksanaan tugas dapat berjalan sesuai dengan keinginan atau berjalan dengan baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

C. Pembatasan Masalah

Melihat dari identifikasi masalah di atas, terlihat bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan motivasi pimpinan. Dalam penelitian ini penulis tidak akan meneliti seluruhnya, karena keterbatasan pengetahuan, waktu, biaya dan tenaga, maka masalah yang dibahas dalam penelitian ini dibatasi pada Hubungan Pemberian Motivasi oleh Pimpinan dengan Kinerja Pegawai. Variabel terkait yaitu kinerja pegawai (Y) dengan indikator yaitu Tanggung jawab, disiplin kerja, loyalitas kerja, inisiatif kerja.

Variabel bebas yaitu motivasi oleh pimpinan (X) Sub variabel adalah motivasi langsung dengan indikator (imbalan, penghargaan dan hubungan antar pribadi) dan motivasi tidak langsung dengan indikator (lingkungan kerja yang menyenangkan, fasilitas kerja yang mendukung, penempatan yang sesuai dan tepat, kesempatan untuk maju).

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Barat?
2. Bagaimanakah pemberian motivasi oleh pimpinan pada Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Barat?
3. Apakah terdapat hubungan pemberian motivasi oleh pimpinan dengan kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Barat?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Barat
2. Pemberian Motivasi oleh Pimpinan Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Barat
3. Ada tidaknya hubungan pemberian motivasi oleh pimpinan dengan kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Barat

F. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini, diharapkan berguna bagi semua pihak yang terkait dalam suatu organisasi, terutama bagi:

1. Pimpinan Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Barat dalam memberikan motivasi terhadap kinerja pegawai agar lebih baik
2. Pegawai Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Barat dalam memperbaiki kekurangan atau kelemahan serta meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan

3. Bagi penulis, dapat memberikan pengalaman langsung bagi penulis dalam penelitian. Penulis dapat memperoleh wawasan baru dalam kaitannya dengan pemanfaatan ilmu yang diperoleh di bangku kuliah atau pengaplikasian ilmu di lapangan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Pemberian motivasi oleh pimpinan pada Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Barat cukup baik.
2. Kinerja pegawai pada bidang Dikmen Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Barat sudah baik.
3. Terdapat hubungan yang berarti antara pemberian motivasi oleh pimpinan dengan kinerja pegawai bidang Dikmen Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Barat. Berarti semakin baik pemberian motivasi oleh pimpinan maka semakin meningkat pula kinerja pegawai, sebaliknya jika pemberian motivasi oleh pimpinan kurang efektif/kurang baik maka kinerja pegawai pun akan rendah.

B. Saran

Berdasarkan simpulan di atas dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Mengingat pimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai, maka hendaknya seorang pimpinan harus bisa memberikan motivasi dengan baik yaitu dengan cara memberikan suasana yang baik, memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik dan adanya perhatian berupa pengarahan terhadap pegawai.

2. Bagi pimpinan Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Barat agar lebih meningkatkan lagi pemberian motivasi oleh pimpinan kepada pegawai secara efektif sehingga dapat menunjang terhadap kinerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil penelitian kinerja pegawai pada bidang Dikmen Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Barat sudah berada pada kategori baik, maka diharapkan kepada pegawai secara keseluruhan dapat terus meningkatkan kemampuannya, kompetensi, motivasi, prestasi kerjanya dengan lebih baik lagi, serta meningkatkan keterampilan dan pengetahuannya, tanggungjawabnya, disiplin kerja, loyalitas kerja dan inisiatif kerja agar semakin lebih baik
4. Mengingat hubungan antara pemberian motivasi oleh pimpinan dengan kinerja pegawai pada bidang Dikmen Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Barat masih rendah, untuk itu sebaiknya pimpinan perlu melakukan penelitian terhadap faktor lain yang diduga kuat atau mempunyai hubungan yang signifikan sehingga diharapkan kinerja pegawai akan lebih baik pada masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelina. (2005) *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: Angkasa
- Arikunto, Suharsimi. 2007, *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta
- (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta
- Allen, Lois A. (1990) *Profesi Manajemen*, Jakarta: Erlangga.
- Bacal, Robert. 2002. *Performance Manajemen (Alih Bahasa Surya Dharma dan Yanuar Irwan)*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Daris, Ahmad. (2002). *Kinerja Pegawai Tata Usaha Sekolah Menengah Umum (SMU) Kota Padang (Skripsi)*. Padang: Universitas Negeri Padang.
- Hasibuan, Malayu SP (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Sinar Grafika Offset.
- (2003) *Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Handoko, (1997). *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, Jakarta.
- Keenan, Kate. 1996. *Pedoman Manajemen Pemotivasi*. Jakarta : Midas Surya Grafindo.
- Mangkunegara, (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Moekijat. (1995) *Tata Laksana Kantor*. Bandung: Mandar Maju
- Nitisemito, Alex S. (1978). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia
- Prawiro, Sentono Pasolong. 2008. *Kebijakan Karyawan*. Yogyakarta.
- Saydam, gauzali. 2005. *Manajemen dan Kepemimpinan*. Bandung : Djambatan
- Sudjana, Nana. 2006. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung. Sinar Maju
- Sugiyono, 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan R & D , cetak ke 9*. Bandung : Alfabeta
- Siswanto, B. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung : Sinar Jaya.
- Sondang P. Siagian 2004. *Organisasi kepemimpinan dan prilaku administrasi*. Jakarta: Gung Agung.