

**PENGARUH MOTIVASI DARI PIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR PAMSIMAS
KABUPATEN LIMA PULUH KOTA**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
Ekonomi (S.Pd) pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



Oleh:

**INDRI MULYENI
2006 / 77693**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2014**

PERSETUJUAN PEMBIMBING


SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi dari Pimpinan dan Disiplin Kerja terhadap
Kinerja Karyawan Kantor PAMSIMAS Kabupaten Lima Puluh
Kota
Nama : Indri Mulyeni
NIM : 2006/77693
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Jurusan : Adminitrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi

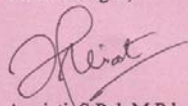
Padang, Mai 2013

Disetujui oleh:

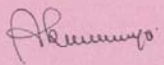
Pembimbing I,


Dr. Hasdi Aimon, M.Si
NIP 19550505 197903 1 003

Pembimbing II,


Armiati, S.P.d, M.Pd
NIP 19809524 200312 2 010

Ketua Jurusan,


Dra. Armida S, M.Si
NIP 19660206 199203 2 001

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Nama : Indri Mulyeni
NIM : 2006/77693

Dinyatakan lulus setelah mempertahankan skripsi di depan tim penguji
Program Studi Pendidikan Ekonomi
Jurusan Administrasi Perkantoran
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang

**Pengaruh Motivasi dari Pimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja
Karyawan Kantor Pamsimas Kabupaten Lima Puluh Kota**

Padang, Mai 2014

Tim penguji,

- | | |
|---------------------------------------|---------|
| 1. Ketua : Dr. Hasdi Aimon, M.Si | 1. |
| 2. Sekretaris : Armiati, S.Pd, M.Pd | 2. |
| 3. Anggota : Rose Rahmidani, S.Pd, MM | 3. |
| 4. Anggota : Desi Susanti, S.Pd | 4. |

PERNYATAAN

Dengan ini, saya menyatakan bahwa:

1. karya tulis saya, tugas akhir berupa skripsi dengan judul ***"Pengaruh Motivasi dari Pimpinan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pamsimas Kabupaten Lima Puluh Kota"***, adalah asli belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di Universitas Negeri Padang maupun di Perguruan Tinggi lainnya;
2. karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari pembimbing;
3. dalam karya tulis ini, tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah dengan menyebutkan pengarang dan dicantumkan pada daftar kepustakaan;
4. pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran di dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, Mai 2013



Indri Mulyeni
NIM 2006/77693

ABSTRAK

Indri Mulyeni (77693) : Pengaruh Motivasi dari Pimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pamsimas Kabupaten Lima Puluh Kota. Skripsi. Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang . 2013

**Pembimbing : 1. Dr. Hasdi Aimon, M.Si
2. Armianti, S.Pd, M.Pd**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji: 1) Pengaruh Motivasi dari Pimpinan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pamsimas Kabupaten Lima Puluh Kota. 2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pamsimas Kabupaten Lima Puluh Kota. 3) Pengaruh secara bersama-sama Motivasi dari Pimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pamsimas Kabupaten Lima Puluh Kota.

Jenis penelitian ini digolongkan pada penelitian deskriptif dan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Pamsimas Kabupaten Lima Puluh Kota. Pemilihan sampel dengan metode *total sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer. Teknik pengumpulan data dengan teknik survei dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan Kantor Pamsimas Kabupaten Lima Puluh Kota. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dan uji t dan uji F untuk melihat pengaruh motivasi dari pimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa: 1) Motivasi dari Pimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dimana nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ (H_0 ditolak). 2) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dimana nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ (H_0 ditolak). 3) Motivasi dari Pimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dimana nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan bagi pimpinan kantor pamsimas tetap memperhatikan kebutuhan karyawan. Bagi penelitian selanjutnya memperhatikan variabel-variabel lain yang turut mempengaruhi kinerja karyawan.

KATA PENGANTAR



Syukuran, Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi dari Pimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pamsimas Kabupaten Lima Puluh Kota”. Tujuan akhir dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak Dr. Hasdi Aimon, M.Si selaku pembimbing I dan Ibu Armianti, S.Pd, M.Pd selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Penyelesaian skripsi ini juga tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis juga mengucapkan terima kasih kepada :

1. Orang tua penulis, Papanda tercinta (Yennasril) dan Mamanda tercinta (Mulliaty, S.Pd) yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil, serta adinda Indah Mulyeni yang telah memberikan semangat buat penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan di Perguruan Tinggi ini.
2. Bapak Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
3. Ketua dan Sekretaris Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

4. Bapak dan Ibu staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan ilmu pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan studi.
5. Staf pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membantu penulis dalam mengurus segala surat menyurat guna memperlancar penelitian penulis.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan kantor Pamsimas Kabupaten Lima Puluh Kota yang telah membantu penulis dalam penelitian.
7. Seluruh rekan-rekan angkatan 2006 Program Studi Pendidikan Ekonomi, khususnya rekan-rekan Administrasi Perkantoran.

Kepada seluruh pihak yang tidak disebutkan satu per satu. Semoga semua yang telah diberikan kepada penulis mendapat imbalan dan ridho Allah SWT, Amiiin. Akhir kata penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan sumbangan pikiran para pembaca berupa kritik dan saran demi kesempurnaan skripsi ini dan semoga skripsi ini menjadi bahan referensi bagi rekan-rekan dimasa yang akan datang.

Padang, Januari 2013

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah	8
D. Perumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian.....	9

BAB II. KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori	10
B. Penelitian yang Relevan	32
C. Kerangka Konseptual	34
D. Hipotesis	35

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	36
B. Tempat dan Waktu Penelitian	36
C. Populasi dan Sampel	36
D. Variabel Penelitian	37
E. Teknik Pengumpulan Data	37
F. Jenis dan Sumber Data	38
G. Definisi Operasional	39
H. Instrumen Penelitian	40

BAB IV. HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian	49
B. Hasil Penelitian	52

	1. Analisis Deskriptif	52
	2. Analisis Inferensial	58
	3. Uji Hipotesis	61
	4. Koefisien Determinasi	63
	C. Pembahasan	64
BAB V.	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan	66
	B. Saran	67
	DAFTAR PUSTAKA	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi yang akan bertahan ditengah perubahan yang sangat cepat akibat kompetisi global dan kemajuan teknologi adalah organisasi dengan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan kesuksesan terhadap rencana yang telah ditetapkan suatu organisasi. Kinerja yang baik tercipta dari adanya kegiatan atas penyelesaian tugas secara optimal. Sedangkan kerja yang optimal terlaksana apabila karyawan dapat menggunakan kemampuan, pengetahuan dan bakatnya serta menggunakan waktu sebaik mungkin.

Seiring dengan globalisasi pada berbagai aspek tersebut, dewasa ini semakin disadari betapa pentingnya peranan manusia dalam kehidupan berorganisasi, baik di lingkungan organisasi niaga maupun di lingkungan pemerintahan. Dominannya peranan manusia dalam kehidupan organisasi didasarkan pada kenyataan bahwa manusia bukan saja memiliki berbagai ciri dan kemampuan serta akal dan kepribadian yang tidak dimiliki oleh alat produksi lainnya dalam organisasi, akan tetapi jauh lebih penting adalah karena manusia memiliki harkat dan martabat yang bukan saja harus dihargai dan bahkan dijunjung tinggi, sehingga dengan demikian faktor manusia di dalam organisasi menjadi faktor yang benar-benar memainkan peranan yang dominan dan sangat menentukan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya sebagai

mahluk sosial, manusia memerlukan organisasi sebagai wadah interaksi antara satu dengan lainnya.

Disadari bahwa dalam kehidupan organisasional, manusia bukanlah satu-satunya “modal” dari kekayaan organisasi. Modal dan kekayaan lain seperti uang, mesin, peralatan yang semakin canggih, organisasi yang tersusun rapi dan prosedur kerja yang ditata secara sistematis merupakan beberapa contoh dari berbagai jenis modal dan kekayaan tersebut. Namun semua modal dan kekayaan itu tidak akan mempunyai kemampuan yang optimal dan dapat memberikan manfaat bagi organisasi tanpa digerakkan dan digunakan oleh manusia.

Mengenalinya unsur manusia di dalam organisasi dan bertitik tolak dari pandangan bahwa dalam diri manusia terdapat sifat-sifat yang positif disamping adanya sifat-sifat negatif, dengan kata lain karena tidak ada manusia yang sempurna, maka setiap manusia mempunyai sifat-sifat yang baik, meskipun dalam dirinya terdapat pula sifat-sifat yang kurang baik. Mempelajari unsur manusia berarti mengenali kedua sifat tersebut, baik positif maupun negatif. Hal yang positif perlu dikenali untuk diarahkan dan dikembangkan sehingga menjadi faktor pendorong yang amat strategis dalam pencapaian tujuan bersama, sedangkan yang negatif dicegah sehingga tidak terjadi faktor yang dapat menjadi penghalang dalam pencapaian tujuan organisasi.

Mengakui dan menghargai harkat dan martabat manusia mempunyai implikasi yang sangat luas terhadap perlakuan seseorang pada orang lain dalam kehidupan berorganisasi dan persepsi seseorang tentang perlakuan orang lain terhadapnya, dan kepribadian seseorang mempunyai peranan penting dalam

penampilan perilaku orang tersebut dalam interaksi dengan orang lain dalam organisasi, baik secara vertikal maupun horizontal.

Ditinjau dari faktor-faktor yang mempengaruhi, perilaku seseorang pada umumnya ditentukan oleh banyak faktor. Adakalanya perilaku seseorang dipengaruhi oleh kemampuannya, karena kebutuhannya dan adapula karena dipengaruhi oleh pengharapan dan lingkungannya. Thoha (2000:40-41), mengemukakan bahwa “karena banyak faktor yang mempengaruhi perilaku manusia, maka seringkali suatu organisasi akan menghadapi kesulitan didalam menciptakan semua keadaan kearah tercapainya efektifitas pelaksanaan kerja”. Menurut Mangkunegara (2001:2) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya keahlian dan kemampuan karyawan dari dalam diri karyawan itu sendiri, motivasi kerja, komunikasi kerja, disiplin kerja, upah dan gaji yang belum adil sesuai dengan jabatan dan kedudukan.

Keberhasilan karyawan dalam proses pencapaian tujuan baik kualitas maupun kuantitas sangat diharapkan semua pihak. Dalam pencapaian tujuan, tidak terlepas dari kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan sebagai tenaga administrator. Kinerja yang dimaksud disini adalah prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan atau hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam pencapain tujuan yang optimal.

Memiliki kinerja bagi seorang karyawan merupakan suatu hal yang membanggakan, untuk mendapatkan kinerja yang bagus karyawan harus bekerja

sekuat tenaga, mengeluarkan segala potensi yang dimilikinya. Bagi pimpinan untuk menilai kinerja karyawan bukanlah suatu hal yang mudah. Pimpinan harus mempunyai data dan informasi yang tepat dan lengkap tentang karyawan yang akan dinilai tersebut, sehingga pimpinan memberikan penilaian terhadap kinerja secara adil.

Ditinjau dari segi perilaku, setiap orang tentulah ingin untuk tetap mempertahankan kepribadiannya. Kepribadian seseorang sering menampilkan dirinya dalam berbagai bentuk sikap, cara berfikir dan bertindak. Berbagai hal yang mempengaruhi kepribadian seseorang dalam organisasi yang tercermin dalam perilakunya, akan berpengaruh terhadap kinerja individu. Gibson,dkk (2001:13) mengemukakan bahwa “kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi”. Dengan kata lain kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu.

Menyangkut tentang perilaku seseorang dalam organisasi, Siagian (2000:51) mengemukakan bahwa “perilaku seseorang baik sebagai individu maupun sebagai anggota kelompok akan sangat menentukan tingkat kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan dan berbagai sasarannya”. Agar tujuan tersebut dapat tercapai maka diperlukan kerjasama yang baik dari semua unsur yang ada. Agar terjalin kerjasama sesuai dengan apa yang diharapkan maka diperlukan motivasi dari pimpinan yang sangat baik dan disiplin kerja yang sangat baik.

Berkaitan dengan hal diatas sering muncul pernyataan bahwa untuk memotivasi karyawan agar menunjukkan perilaku pelayanan yang baik bagi masyarakat yang ideal maka peranan dari motivasi pimpinan sangat diperlukan sekali yaitu dengan melakukan perbaikan tingkat penghasilan atau gaji dan

perhatian yang ekstra dari pimpinan. Pemikiran ini seakan- akan mengasumsikan bahwa kebutuhan karyawan bukan hanya satu yakni uang, melainkan karyawan juga membutuhkan penghargaan atau peningkatan karir, dan kebutuhan lainnya. Pendapat diatas dikemukakan oleh Thoha (2002:152) yang menyatakan, “setiap karyawan ingin agar karirnya meningkat. Bahkan jika karir karyawan meningkat, maka kebutuhan ekonominya juga akan terpenuhi, sebab setiap peningkatan jabatan akan diikuti dengan peningkatan jumlah hasil penghasilan (gaji, tunjangan dan fasilitas lainnya)”.

Sehubungan dengan kebijakan pemerintah untuk meningkatkan kesehatan pada masyarakat, terutama bagi masyarakat yang tinggal di lingkungan yang kurang sehat dan berada jauh dari sumber air bersih. Untuk itu pemerintah membentuk program Pamsimas dalam penyediaan sumber air bersih bagi masyarakat. Pamsimas adalah sebuah instansi yang bukan BUMN, tetapi masih didanai oleh Bank Dunia. Karena Pamsimas merupakan salah satu program yang dibentuk oleh pemerintah yang bergerak dibidang penyediaan kebutuhan hidup masyarakat seperti air bersih dan fasilitas penunjang lainnya.

PAMSIMAS bekerjasama dengan Dinas Kesehatan, Dinas Pekerja Umum dan BAPEDA setempat dalam penyediaan air dan sanitasi berbasis masyarakat, yang ditugaskan untuk meningkatkan pola hidup yang lebih sehat bagi masyarakat dalam penyediaan sumber air minum karena, masih adanya daerah yang jauh dari sumber air bersih dan fasilitas yang kurang memadai untuk bisa hidup lebih sehat.

Fenomena yang penulis lihat pada saat observasi di Kantor Pamsimas adalah bahwa pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dinilai masih belum

optimal, sehingga karyawan dianggap belum melaksanakan tugasnya dengan sungguh-sungguh. Berdasarkan dari hasil observasi dan wawancara langsung dengan beberapa orang karyawan Kantor Pamsimas, ada beberapa faktor yang dapat menyebabkan rendahnya kinerja.

Masih kurangnya motivasi dari pimpinan terhadap karyawan yaitu belum adanya fasilitas yang diberikan kepada karyawan yang bisa melakukan tugas dengan baik dalam pencapaian target, sehingga mengakibatkan karyawan bermalas-malasan dalam melaksanakan tugas. Pimpinan tidak memberikan teguran kepada karyawan yang bermain-main dalam bekerja atau keluar kantor tanpa seizin pimpinan pada saat jam kantor.

Para karyawan terkesan kurang efektif dalam memanfaatkan waktu. Hal ini terlihat dari banyaknya diantara karyawan terutama karyawan wanita dari pagi hanya menghabiskan waktu dengan membicarakan hal-hal yang tidak perlu padahal masih banyak tugas-tugas yang harus mereka selesaikan. Hal ini menyebabkan para karyawan tidak bisa menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan dan tidak mencapai target yang diinginkan.

Diantara karyawan yang ada masih banyak yang bekerja kurang serius dan terkesan santai, dimana jam-jam kerja banyak karyawan yang meninggalkan ruangan kantor tanpa seizin atasan. Rata-rata karyawan yang hadir tepat waktunya hanya 65% dari jumlah keseluruhan karyawan, seperti yang terlihat dari data dibawah ini.

Tabel 1.1 Data Persentase Absen Karyawan PAMSIMAS yang datang terlambat

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan karyawan yang datang Terlambat	
		F	%
Agustus	34	11	32,35%
September	34	9	26,47%
Oktober	34	12	35,29%

Sumber: Kantor Pamsimas Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun:2012

Berdasarkan tabel 1 di atas terlihat masih rendahnya tingkat disiplin dari karyawan Pamsimas, yaitu pada bulan Oktober jumlah karyawan yang datang terlambat sebanyak 12 orang atau 35,29% dari jumlah keseluruhan karyawan Pamsimas.

Faktor motivasi dari pimpinan memegang peranan yang sangat menentukan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Karena dengan adanya motivasi dari pimpinan yang baik akan membuat seseorang dapat bekerja dengan penuh keyakinan dan berupaya untuk melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berkaitan dengan motivasi dari pimpinan, Hasibuan (2002:17), menyatakan bahwa : “tujuan pemberian motivasi dari pimpinan adalah mendorong disiplin kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan kinerja karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan dan mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya”.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk meneliti tentang kinerja karyawan ditinjau dari segi motivasi pimpinan dan kedisiplinan karyawan dengan judul : **“PENGARUH MOTIVASI DARI PIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR PAMSIMAS KABUPATEN LIMA PULUH KOTA”**.

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Belum adanya motivasi dari pimpinan kepada karyawan dengan cara memberikan perhatian yang ekstra terhadap kebutuhan karyawan.
2. Adanya karyawan yang melaksanakan tugasnya dengan kurang serius, karena dia tidak hanya mengerjakan tugasnya, akan tetapi juga sibuk bermain game.
3. Pelayanan yang diberikan karyawan kepada masyarakat dinilai masih belum optimal.
4. Para karyawan terkesan kurang efektif dalam memanfaatkan waktu.
5. Banyaknya diantara karyawan terutama karyawan wanita dari pagi hanya menghabiskan waktu dengan membicarakan hal-hal yang tidak perlu.

C. Pembatasan Masalah

Dari beberapa faktor yang menjadi penyebab rendahnya kinerja karyawan sebagaimana diuraikan sebelumnya, dalam penelitian ini penulis membatasi permasalahan yang akan dibahas dan diteliti. Adapun masalah yang akan dibahas

pada penelitian ini adalah *“Pengaruh Motivasi Pimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan kantor Pamsimas Kabupataen Lima Puluh Kota”*.

D. Perumusan Masalah

Dari pembatasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Sejauh mana motivasi pimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pamsimas Kabupaten Lima Puluh Kota ?
2. Sejauh mana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pamsimas Kabupaten Lima Puluh Kota ?
3. Sejauh mana motivasi pimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pamsimas Kabupaten Lima Puluh Kota ?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dengan adanya penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh motivasi dari pimpinan terhadap kinerja karyawan Kantor Pamsimas Kabupaten Lima Puluh Kota.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pamsimas Kabupaten Lima Puluh Kota.
3. Pengaruh motivasi dari pimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pamsimas Kabupaten Lima Puluh Kota.

F. Manfaat Penelitian

Sesuai dengan masalah dan tujuan penelitian yang telah dirumuskan maka hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan untuk :

1. Bagi penulis, sebagai pengembangan ilmu dan sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Pendidikan Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Bagi kantor Pamsimas Kabupaten Lima Puluh Kota, sebagai masukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi penelitian berikutnya, sebagai referensi pada kajian relevan dengan penelitian ini.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan pengaruh motivasi dari pimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (penelitian pada Kantor PAMSIMAS Kabupaten Lima Puluh Kota). Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi dari pimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi motivasi yang diberikan oleh pimpinan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi disiplin kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.
3. Motivasi dari pimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi motivasi dari pimpinan dan disiplin kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat diajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Bagi pimpinan PAMSIMAS Kab 50 Kota
 - a. Melengkapi peralatan yang dibutuhkan karyawan dalam melakukan pekerjaan.
 - b. Menjaga komunikasi yang baik dengan semua karyawan.
 - c. Memberikan biaya tambahan (insentif) kepada karyawan sesuai dengan aturan yang sudah ada.
2. Kepada karyawan PAMSIMAS
 - a. Agar selalu mempertahankan kinerja khususnya dalam pencapaian target pekerjaan.
 - b. selalu bertanggung jawab terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan.
3. Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya masih diharapkan. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti topik yang sama, disarankan untuk memperhatikan variabel-variabel lain yang diduga turut berperan dan mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhirmen. 2004. Statistik 1. Padang : Jurusan Ekonomi UNP
- Arikunto Suharsimi. 2006, *Prosedur Penilaian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : Pt. Rineka Cipta
- Desepa. Nike Yuri Fanti. 2006. *Pengaruh Motivasi & Disiplin kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Badan Pengawas Daerah Kabupaten Solok*. FE. UNP. Skripsi. Universitas Negeri Padang.
- Gibson, James L, Ivancevich, John M. dan Donnely, James H. 2001. *Organisasi Perilaku Struktur Proses*, Jilid 1. Edisi kedelapan, editor Saputra. Binarupa Aksara. Jakarta.
- Hasibuan. Malayu S.P. 2001 : *Manajemen Personalia dan SDM*. Jakarta : Bumi aksara.
- Idris. (2008). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Padang: FE UNP.
- Ihromy Zia. 2007. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Sumatera Barat*. FE UNP. Skripsi. Universitas Negeri Padang.
- Komaruddin. 1994. *Manajemen Kantor Teori dan Praktek*. Sinar Baru
- Lufri, Ardi. (1998). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Mangkunegara, Prabu. 2000. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Refika Adima.
- Maslow, Abraham ; Nurul Iman (Penterjemah). 2000. *Motivasi dan Kepribadian*. Jakarta : PT. Binaman Putaka Presindo.
- Poerwadarmita, W.J.S. (1982). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Gramedia
- Priyatno, Dwi (2009). *Mandiri Belajar SPSS*. Jakarta: PT Buku Kita
- Riduwan (2006). *Belajar Mudah Untuk Guru, Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.