

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAHA
KABUPATEN SOLOK**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai Salah Satu Tugas Akhir Dalam menyelesaikan
Gelar Sarjana Strata Satu (S1) Kependidikan*



Oleh:

YENI PERMATA SARI
NIM. 15562

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2015**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA
KABUPATEN SOLOK**

Nama : Yeni Permata Sari
NINM/BP : 15562/2010
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Januari 2015

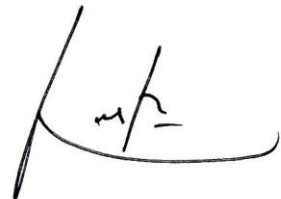
Disetujui oleh,

Pembimbing I,



Dra. Nelfia Adi, M.Pd
NIP. 19630206 198602 2 001

Pembimbing II,



Sulastri, S.Pd. M.Pd
NIP. 19811001 200812 2 004

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI


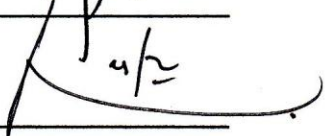



**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAAHRAGA
KABUPATEN SOLOK**

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

**Nama : Yeni Permata Sari
NIM : 15562
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan**

Padang, Januari 2015

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	: Dra. Nelfia Adi, M. Pd	1. 
2. Sekretaris	: Sulastri, S. Pd, M. Pd	2. 
3. Anggota	: Prof. Dr. Nurhizrah G, M.Ed	3. 
4. Anggota	: Dr. Hadiyanto, M. Ed.	4. 
5. Anggota	: Drs. Irsyad, M. Pd.	5. 

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti cara penulisan karya ilmiah yang lazim.

Padang, Januari 2015

Yang menyatakan,



Yeni Permata Sari

ABSTRAK

Judul : Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok
Penulis : Yeni permata sari
Pembimbing : 1. Dra. Nelfia Adi, M.Pd
2. Sulastri, S.Pd, M.Pd

Penelitian ini dilatar belakangi dari hasil pengamatan penulis pada kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok yang menunjukkan kinerja pegawai yang masih rendah. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah motivasi kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi tentang (1) Untuk mengetahui kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, (2) Untuk mengetahui motivasi kerja pegawai dan (3) Untuk mengetahui ada tidak adanya hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah “terdapat hubungan yang berarti antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok.”

Penelitian ini merupakan penelitian korelasi yaitu melihat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok. Populasi penelitian berjumlah 62 orang yaitu seluruh pegawai yang berada di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok. Sampel berjumlah 56 orang yang ditarik dengan menggunakan teknik Simple Random Sampling dengan melihat pada tabel Krejchi. Instrument penelitian yang digunakan adalah angket model skala likert dengan lima alternatif jawaban. Validitas instrument diperoleh melalui rumus Rho Spearman, Hasil uji coba instrument kedua variabel menunjukkan valid yaitu skor variabel motivasi kerja diperoleh $\rho_{xy} = 0,988$, skor variabel kinerja pegawai $\rho_{xy} = 0,991$ pada taraf kepercayaan 95% dan Reliabilitas instrument diperoleh melalui rumus Alpha dengan skor variabel motivasi kerja diperoleh 0,682 dan variabel kinerja pegawai 0,672 dengan taraf kepercayaan 95%.

Data dianalisis dengan menggunakan rumus korelasi product moment. Hasil analisis data penelitian ini menunjukkan bahwa: motivasi kerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok berada pada kategori baik (86%) dan kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok berada pada kategori baik (84%) juga, serta terdapat hubungan yang berarti antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok dengan t sebesar 2,219 pada taraf kepercayaan 95%.

Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok. Artinya motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok.

KATA PENGANTAR

Dengan nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Penyayang. Segala puji dan syukur penulis ucapkan pada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Selanjutnya shalawat dan salam penulis mohonkan kepada Allah untuk disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah meninggalkan tuntunan hidup bagi manusia yaitu Al-Qur'an dan Sunnah.

Skripsi ini disusun merupakan bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan Studi Program Sarjana (S1) Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang. Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis telah menerima bantuan dan semangat dari berbagai pihak tertentu, baik berupa moril maupun materil. Untuk itu penulis sepantasnya menyampaikan terima kasih dan penghormatan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Negeri Padang
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang
3. Ketua Jurusan dan Sekretaris Jurusan Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Padang
4. Ibu Dra. Nelfia Adi, M.Pd dan Sulastri, S.Pd, M.Pd selaku pembimbing, yang telah membimbing dan mengarahkan penulis sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Pimpinan perpustakaan beserta karyawan dan karyawan perpustakaan Fakultas Ilmu Pendidikan dan perpustakaan Universitas Negeri Padang

6. Bapak-bapak dan Ibu-ibu serta karyawan dan karyawan Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan Universitas Negeri Padang yang telah ikut memberikan sumbangsihnya dalam penulisan skripsi ini.
7. Tidak lupa kepada teman-teman seperjuangan Angkatan 2010, yang selalu memberikan bantuan dan semangat baik secara moril maupun spiritual kepada penulis.

Terisitimewa buat Ayahanda dan Ibunda yang telah mengasuh, mendidik dan membimbing penulis dengan penuh kasih sayang atas dukungan moril dan materil serta dorongan do'a, dan buat adik yang selalu memberikan dukungan serta motivasi untuk penulis.

Kepada semua pihak yang telah ikut membantu, tiada kata yang dapat penulis persembahkan selain do'a kepada Allah SWT semoga bantuan, bimbingan dan arahan serta dukungan yang telah diberikan kepada penulis, baik berupa moril maupun materil dapat bernilai ibadah disisi Allah SWT. Amiin.

Padang, Desember 2014

Penulis

Yeni Permata Sari

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	4
C. Pembatasan Masalah.....	5
D. Perumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	6
F. Kegunaan Penelitian.....	7
BAB II KERANGKA TEORI	
A. Kajian Teori	8
1. Kinerja Pegawai	8
a. Pengertian Kinerja Pegawai	8
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	11
c. Indikator Kinerja Pegawai.....	13
2. Motivasi Kerja	16
a. Pengertian Motivasi Kerja	16
b. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	17
c. Pentingnya Motivasi Kerja	18
d. Indikator Motivasi Kerja.....	19
3. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai	23
B. Kerangka Konseptual	24
C. Hipotesis.....	25

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	26
B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	26
C. Populasi dan Sampel	27
D. Jenis dan Sumber Data	28
E. Instrumen Penelitian	28
F. Teknik Analisis Data	30

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data	31
B. Persyaratan Analisis	36
C. Pengujian Hipotesis	37
D. Pembahasan	39
E. Keterbatasan Peneliti.....	44

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	46
B. Saran.....	47

DAFTAR PUSTAKA	48
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN.....	49
----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Populasi pegawai.....	27
2. Sampel pegawai	28
3. Kategori dan persentase	31
4. Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja Kantor Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Solok.....	33
5. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Solok.....	35
6. Tafsiran Mean Variabel Penelitian.....	36
7. Rangkuman Hasil Uji Normalitas Variabel	37
8. Pengujian Koefisien Korelasi dan Keberartian Korelasi Variabel X dan Y dengan Tabel Uji r dan Tabel Uji t.....	38

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual	25
2. Histogram Frekuensi Skor Motivasi Kerja	34
3. Histogram Frekuensi Skor Kinerja Pegawai	35

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Pengantar angket	49
2. Petunjuk pengisian angket.....	50
3. Kisi-kisi Penelitian	51
4. Angket Penelitian	53
5. Rekapitulasi uji coba variabel motivasi kerja	57
6. Rekapitulasi uji coba variabel kinerja pegawai.....	58
7. Analisis Uji Coba Angket	59
8. Tabulasi data variabel motivasi kerja.....	66
9. Tabulasi data variabel kinerja pegawai	67
10. Skor Mentah Hasil Penelitian	68
11. Pengolahan Data.....	70
12. Tabel Nilai-Nilai Rho.....	79
13. Tabel Nilai-Nilai R Product Moment.....	80
14. Nilai-Nilai Chi Kuadrat.....	81
15. Tabel Krejchi.....	82
16. Nilai-Nilai dalam Distribusi	83
17. Tabel Z	84
18. Surat Izin Penelitian dari Fakultas	85
19. Surat Izin Penelitian dari KP3M	86
20. Surat Izin Penelitian dari Dinas Pemuda Dan Olahraga	87

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kehidupan suatu organisasi secara mendasar sangat ditentukan oleh adanya manusia dan segenap sumber dayanya. Manusia adalah yang dapat menggerakkan suatu organisasi dengan menghubungkan segenap tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan berupaya demi keberlangsungan kehidupan organisasi tersebut. Manusia adalah sumber daya yang memiliki nilai tertinggi bagi setiap organisasi, karena dapat memberikan manfaat yang besar sekali bila penggunaan tenaga manusia secara tepat guna. Sumber daya manusia yang dimiliki organisasi memiliki berbagai karakteristik, termasuk kemampuan kerja, motivasi dan kinerja yang dimilikinya. Ketiga komponen tersebut sangat berkaitan dan berada dalam diri pegawai yang melaksanakan tugas sehari-hari.

Pegawai merupakan salah satu unsur penting yang menjadi tulang punggung pada instansinya. Karena pegawai ikut menentukan maju mundurnya sebuah instansi. Oleh karena itu, dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai diperlukan ketekunan, ketelitian, kecekatan, kemampuan melaksanakan tugas dan keahlian lainnya yang secara keseluruhan dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi. Dalam bekerja pegawai harus memiliki rasa tanggung jawab dan kemampuan khusus, sehingga prestasi dan produktivitas kerjanya tinggi yang pada gilirannya akan menyebabkan berkembangnya organisasi.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi. Kinerja pegawai yang tinggi akan dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara maksimal, begitupun sebaliknya dimana dengan kinerja pegawai yang rendah tujuan organisasi yang diharapkan sulit dicapai secara maksimal.

Peningkatan kinerja bagi pegawai memiliki arti yang sangat penting, terutama dalam upaya melakukan mencapai tujuan organisasi. Namun masih ada pegawai yang kurang memahami prosedur kerja sehingga masih ada pekerjaan yang tidak sesuai dengan apa yang telah ditentukan dan kurangnya kemampuan dalam mengoperasikan peralatan modern. Selain itu, kemampuan konseptual dalam berinovasi kurang dimiliki oleh pegawai dikarenakan pekerjaan yang dijalani hanya sebatas rutinitas saja.

Kinerja pegawai merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja sangat penting dimiliki oleh pegawai karena dengan kinerja atau hasil kerja yang baik maka tujuan tercapai dengan baik pula. Namun dibalik itu kinerja yang dicapai tentunya harus sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan pengamatan penulis selama pelaksanaan PL Manajemen pada bulan Juli 2013 sampai bulan Agustus 2013 pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok, terlihat masih rendahnya kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Solok. Hal ini terlihat dari fenomena sebagai berikut:

1. Ada indikasi kurangnya loyalitas pegawai yang terlihat dari adanya pegawai yang sering meninggalkan pekerjaan dan lebih mementingkan urusan pribadi.

2. Adanya pegawai yang belum menyelesaikan tugas dengan baik yaitu terlihat dari adanya beberapa kesalahan yang dilakukan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pegawai kurang teliti dalam bekerja.
3. Ada indikasi kurangnya inisiatif kerja pegawai dalam melaksanakan tugas, seperti bekerja dengan rajin jika hanya diawasi oleh pimpinan, dan kurangnya inisiatif untuk mengambil keputusan sendiri.

Dari pengamatan yang terlihat pada kantor Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Solok masih rendahnya kinerja pegawai masalah ini di duga terjadi karena kurangnya motivasi pegawai dalam bekerja, yaitu terlihat dari fenomena sebagai berikut:

1. Adanya pegawai yang belum menunjukkan ketekunan dalam bekerja, yaitu terlihat dari adanya pegawai yang bermalas-malasan dalam mengerjakan tugas.
2. Adanya beberapa pegawai yang kurang bersemangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Terlihat dari cara penyelesaian tugas yang cenderung lambat oleh pegawai di kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok.
3. Adanya beberapa pegawai yang kurang bertanggung jawab dalam mengerjakan tugasnya. Hal ini terlihat dari beberapa pegawai yang santai sehingga pekerjaannya menjadi menumpuk.
4. Masih ada pegawai yang kurang disiplin, yaitu terlihat dari pegawai yang datang terlambat.
5. Pegawai suka menunda-nunda pekerjaan

6. Masih ada pegawai yang tidak memiliki orientasi atau target kerja yang jelas. Hal ini terlihat dari hasil kerja yang sering salah atau kurang maksimal.

Berdasarkan fenomena di atas penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai: Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten solok.

B. Identifikasi Masalah

Sebagaimana telah disebutkan pada latar belakang masalah, bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor. Salah satu diantaranya yakni faktor motivasi. Berdasarkan uraian tersebut terdapat beberapa identifikasi masalah yang berkaitan dengan kinerja sebagai berikut:

1. Kurangnya disiplin pegawai masih terlihat pegawai kurang mentaati jam kerja dan sering meninggalkan atau tidak masuk kantor.
2. Pegawai kurang menunjukkan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.
3. Pegawai kurang inisiatif dalam membuat laporan kegiatan yang akan dilaksanakan selanjutnya dan kurang sesuai dengan petunjuk kerja yang sudah ditetapkan.
4. Sebagian pegawai lebih mengutamakan kepentingan pribadi dari pada kepentingan lembaganya.
5. Kejujuran pegawai dalam melaksanakan tugas masih rendah.
6. Kurangnya kemampuan pegawai dalam manajemen waktu.

Identifikasi masalah yang berkaitan dengan motivasi sebagai berikut:

1. Kurangnya ketekunan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga terjadi keterlambatan dalam pelaksanaan pekerjaan. Hal ini tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dalam satu tahun anggaran.
2. Semangat kerja pegawai yang kurang terlihat oleh atasan sehingga atasan tidak memberikan pekerjaan mengakibatkan pegawai banyak yang menganggur.
3. Disiplin kerja sering diabaikan oleh pegawai baik dalam menjalankan tugas atau waktu masuk kantor sering terlambat dan pulang kantor sering cepat.
4. Tanggung jawab belum sepenuhnya dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pelaksanaan kegiatan tidak sesuai dengan standar pekerjaan yang telah diamati pada PNS.
5. Ada sebagian pegawai yang kurang bersungguh-sungguh dan kurang bersemangat dalam melaksanakan tugas.
6. Kurangnya kesabaran pegawai dalam bekerja.

C. Pembatasan Masalah

Pendapat di atas mengemukakan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Namun, mengingat keterbatasan waktu, biaya, tenaga dan kemampuan peneliti maka penelitian ini dibatasi pada:

1. Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok.

2. Motivasi Kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok.
3. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan ruang lingkup dan pembatasan masalah di atas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok?
2. Bagaimana motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok?
3. Apakah ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok?

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 Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok.
2. Motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok.
3. Hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok.

F. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai masukan bagi:

1. Pegawai dalam meningkatkan kinerja di Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok.
2. Pegawai dalam meningkatkan motivasi kerja di Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok.
3. Pimpinan di Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok, dalam rangka pembinaan dan peningkatan kinerja pegawai untuk masa yang akan datang.
4. Pimpinan di Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok, dalam rangka pembinaan dan peningkatan motivasi kerja pegawai untuk masa yang akan datang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja Pegawai kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok berada pada kategori baik. Hal ini dapat dilihat dari perbandingan skor rata-rata (mean) yang diperoleh dengan skor maksimal dikali 100%. Mean yang diperoleh 103,6, skor maksimal 125, Persentase ini (83%) berada pada kategori baik.
2. Kinerja Pegawai kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok berada pada kategori baik (83%) dari skor ideal dengan mean rata-rata 104,25. Hal ini berarti kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok berada pada kategori baik.
3. Terdapat hubungan yang berarti antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok. Besarnya koefisien korelasi yang diperoleh $r = 0,29$ pada taraf kepercayaan 95%.

B. Saran-saran

Dari kesimpulan di atas dapat dikemukakan saran berikut ini:

1. Pimpinan dan pegawai kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok hendaknya selalu meningkatkan motivasi kerja dengan cara ketekunan, kesabaran kerja, semangat kerja, disiplin kerja dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Pimpinan diharapkan untuk dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan memberikan reward (penghargaan) berupa kenaikan pangkat, serta pemberian bonus agar pegawai lebih termotivasi dalam bekerja.
3. Karena terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai maka diharapkan pada pimpinan untuk dapat menumbuhkan motivasi kerja pegawai demi mendapatkan kinerja yang baik dari para pegawai tersebut.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Bacal, Robert.2002. *Performance Management (Alih bahasa Surya Dharma dan Yanuar Irwan)*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Depdiknas. 2000. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2010. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Irianto, Agus. 2010. *Statistik Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Jakarta: Kencana
- Nitisemito, Alek. 1982. *Manajemen personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Ruky, S. Achmad. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Sastrohadiwiryo, Siswanto.2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonersia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono (2005). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : alfabeta
- Sukardi. 2012. “*Metodologi Penelitian Pendidikan*”. Jakarta: Bumi Aksara
- Thoha, Chabib. 2003. *Teknik Evaluasi Pendidikan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Timpe A. Dale. 1993. *Seri Ilmu dan Seni Manajenemen Bisnis Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia
- Usman, Husaini. 2011. *Manajemen Teori Praktik dan RiAset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Uha, Ismail Nawawi. 2013. *Budaya Organisasi kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Kencana
- Uno, Hamzah. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Uno, Hamzah. 2013. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. 2002. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT. Rajawali Press.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Gravindo Persada.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Gravindo Persada.