

**MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI
SUMATERA BARAT**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan Strata Satu



OLEH

MUHAMMAD RIZKI RAMADHAN
NIM. 15002023

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANSUSIA PROVINSI
SUMATERA BARAT**

Nama : Muhammad Rizki Ramadhan

NIM/TM : 15002023/2015

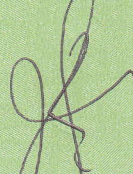
Jurusan/Prodi : Administrasi Pendidikan

Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, November 2019

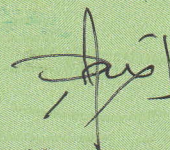
Disetujui Oleh

Ketua Jurusan



Drs. Syahril, M.Pd, Ph.D
NIP. 19630424 198811 1 001

Pembimbing



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

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji
Jurusan Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan,
Universitas Negeri Padang

Judul : Motivasi Kerja Pegawai Di Badan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat

Nama : Muhammad Rizki Ramadhan

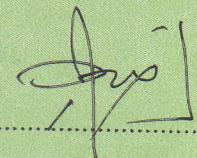
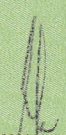
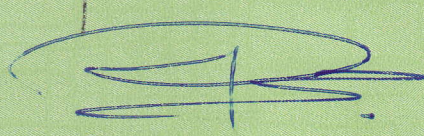
NIM : 15002023

Jurusan/Prodi : Administrasi Pendidikan

Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, November 2019

Tim Penguji,

Nama	Tanda Tangan
1. Ketua : Dra. Nelfia Adi, M.Pd	1. 
2. Anggota : Dr. Rifma, M.Pd	2. 
3. Anggota : Yulianto Santoso, S.Pd, M.Pd	3. 

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Rizki Ramadhan
NIM/TM : 15002023/2015
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan
Judul : Motivasi Kerja Pegawai Di Badan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Provisi Sumatera Barat

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang saya buat ini benar-benar karya tulis saya sendiri dan benar-benar keasliannya. Apabila ternyata dikemudian hari penulis skripsi ini merupakan hasil plagiat, maka saya bersedia bertanggung jawab dan sekaligus menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Padang, November 2019
Saya yang menyatakan



Muhammad Rizki Ramadhan
NIM. 15002023

ABSTRAK

Muhammad Rizki Ramadhan. 2019. Motivasi Kerja Pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Padang.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh masalah yang ditemukan pada Motivasi Kerja Pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini bertujuan untuk menggali informasi tentang Motivasi Kerja Pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat, dilihat dari indikator : 1) Tanggung Jawab, 2) Ketekunan, 3) Tujuan, 4) Keterlibatan.

Populasi penelitian adalah pegawai BPSDM Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 57 orang. Diambil sampel sebanyak 42 orang menggunakan teknik *stratified propotional random sampling*. Instrumen pengumpulan data adalah angket model skala likert dengan lima pilihan jawaban yang telah di uji validitas dan reliabilitas menggunakan bantuan SPSS versi 21. Data analisis dengan menggunakan rumus mean (rata-rata).

Hasil penelitian didapatkan bahwa motivasi kerja pegawai dari aspek: 1)Tanggung jawab mendapat skor rata-rata 3,30yang menunjukkan hasil yang cukup tinggi,2) Ketekunan dengan skor rata-rata 3.21 yang sudah berada pada kategori cukup tinggi, 3)Tujuan dengan skor rata-rata 3.27 yang sudah berada pada kategori cukup tinggi, 4) keterlibatan dengan skor rata-rata 3.17 berada pada kategori cukup tinggi. Secara keseluruhan sudah cukup tinggi dengan skor rata-rata 3,24.

Kata Kunci: Motivasi Kerja Pegawai

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL.....	iv
GAMBAR.....	v
DAFTAR LAMPIRAN.....	vi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan Masalah.....	4
D. Rumusan Masalah.....	5
E. Pertanyaan Penelitian.....	5
F. Asumsi Penelitian.....	5
G. Tujuan Penelitian.....	6
H. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KERANGKA TEORI.....	8
A. Kajian Pustaka.....	8
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	8
2. Pentingnya Motivasi Kerja.....	9
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	11
4. Proses Motivasi.....	13
5. Bentuk motivasi.....	14
6. Membangun motivasi.....	16
7. Tindakan motivasi.....	18
8. Tujuan Pemberian Motivasi.....	18
9. Indikator Motivasi Kerja.....	19
B. Penelitian Relevan.....	27
C. Kerangka Konseptual.....	28
BAB III METODE PENELITIAN.....	29
A. Jenis Penelitian.....	29
B. Populasi dan Sampel.....	29

1. Populasi.....	29
2. Sampel	30
C. Jenis dan Sumber Data	34
1. Jenis Data.....	34
2. Sumber Data	34
D. Instrumen dan Pengembangan	34
E. Pengumpulan Data.....	36
F. Teknik Analisis Data	36
BAB IV PEMBAHASAN.....	38
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	38
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	45
C. Keterbatasan Penelitian	55
BAB V PENUTUP.....	56
A. Kesimpulan.....	56
B. Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	60

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Indikator Motivasi Kerja Pegawai	20
Tabel 2. Jumlah Pegawai Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat	30
Tabel 3. Jumlah Sampel Penelitian di BPSDM Provinsi Sumatera Barat	33
Tabel 4. Interpretasi Tingkat Capaian Skor	37
Tabel 5. Data Motivasi Kerja Pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat dilihat dari Aspek Tanggung Jawab..	39
Tabel 6. Data Motivasi Kerja Pegawai di Badan Pengembangan Provinsi Sumatera Barat dilihat dari Ketekunan	40
Tabel 7. Data Motivasi Kerja Pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat dilihat dari Tujuan	42
Tabel 8. Data Motivasi Kerja Pegawai di badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat dilihat dari Keterlibatan	43
Tabel 9. Rekapitulasi Motivasi Kerja Pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat	45

GAMBAR

Gambar 1: Kerangka konseptual penelitian tentang Motivasi Kerja Pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat.....	28
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Uji Coba.....	62
Lampiran 2. Angket Uji Coba.....	63
Lampiran 3. Data Mentah Uji Coba.....	69
Lampiran 4. Uji Coba Instrumen Penelitian	70
Lampiran 5. Data Mentah Hasil Penelitian	73
Lampiran 6. Product Moment	75
Lampiran 7. Surat Izin Penelitian.....	76

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Pegawai dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam pencapaian tujuan organisasi, serta mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya dalam pekerjaan. Untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi maka hal yang harus dilakukan oleh pimpinan adalah dengan memberikan dorongan agar pegawai dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh organisasi. Salah satunya dilakukan melalui pemberian motivasi kerja kepada pegawai.

Dengan adanya dorongan dari pimpinan dapat merangsang pegawai untuk lebih menggerakkan pikiran dan tenaga dalam merealisasikan tujuan organisasi sehingga produktivitas pegawai dapat terwujud dalam bentuk prestasi kerja pegawai. Masalah yang sering dihadapi pimpinan organisasi adalah menggerakkan pegawai dan meningkatkan produktivitas pegawai dalam bekerja sehingga dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaan, dan pekerjaan dapat sesuai dengan perencanaan, karena setiap pegawai mempunyai tujuannya dan keinginan masing-masing sehingga pimpinan harus mengerti dan memahami keinginan dan tujuan dari masing-masing pegawai.

Selain peran pimpinan yang sangat penting dalam memotivasi pegawainya, tentunya juga harus ada motivasi tersendiri dari diri pegawai tersebut untuk menunjang pekerjaannya selesai sesuai dengan tujuan

organisasi. Motivasi kerja dari pegawai itu sendiri seharusnya juga ditingkatkan dengan cara mengerjakan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan. Agar organisasi sama-sama diuntungkan dengan kinerja pegawai yang bertugas di organisasi tersebut. Kesadaran diri terhadap pekerjaan yang telah diamanahkan juga harus ditingkatkan oleh pegawai. Baik itu diawasi oleh pimpinan maupun tidak adanya pengawasan kerja oleh pimpinan. Karena tanggung jawab dari pegawai itu tentu telah ditetapkan sesuai dengan amanah yang diemban. Tidak harus menunggu motivasi ataupun teguran dari pimpinan untuk bekerja sesuai standar organisasi yang telah ditetapkan.

motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya yang nyata dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Namun, pada kenyataannya berdasarkan hasil pengamatan penulis pada bulan Juli-September 2018 dan dilengkapi dengan beberapa informasi dari pegawai terlihat beberapa masalah di lapangan yang mencerminkan masih rendahnya motivasi kerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sumatera Barat. Hal ini dapat dilihat dari fenomena seperti :

1. Pegawai terkesan belum bersemangat dalam melaksanakan tugasnya, hal ini terlihat dari cara pegawai dalam melaksanakan tugas belum bersungguh-sungguh, yaitu mengerjakan tugas sambil bermain handphone, melihat sosial media, dan sering keluar masuk ruangan pada saat jam kerja.

2. Masih minimnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap penyelesaian tugas atau pekerjaannya. Hal ini terlihat dari tindakan pegawai terhadap penyelesaian pekerjaannya yang terkesan lalai dan menunda-nunda sehingga pekerjaan menjadi tidak selesai tepat waktu.
3. Beberapa pegawai lebih mendahulukan kepentingan pribadi dari pada kepentingan organisasi. Hal ini terlihat dari adanya pegawai yang pergi keluar kantor pada saat jam kerja untuk mengurus kepentingan pribadi diluar pekerjaan organisasi.
4. Kurangnya rasa kepedulian sebagian pegawai terhadap pegawai lain. Hal terlihat ketika adanya pekerjaan menumpuk pada pegawai lain, namun beberapa pegawai enggan membantu karena merasa bahwa pekerjaan tersebut bukan tugasnya.
5. Keinginan sebgaiian pegawai masih kurang untuk memperoleh prestasi kerja. Hal ini terlihat karena beberapa pegawai saja yang menyelesaikan pekerjaannya dengan sangat memuaskan dan yang lainnya hanya menyelesaikan pekerjaan untuk melepas tanggung jawab semata.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Motivasi Kerja Pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang dihadapi sebagai berikut:

1. Masih adanya pegawai yang belum bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Masih adanya pegawai yang belum menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang telah ditetapkan.
3. Masih adanya pegawai yang mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan standar pekerjaan yang telah ditetapkan oleh organisasi.
4. Masih adanya pegawai yang belum berani mengambil resiko terhadap tantangan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.
5. Masih adanya pegawai yang sering meninggalkan kantor pada waktu kerja masing berlangsung untuk mengerjakan pekerjaan lain yang tidak berhubungan dengan tugas yang diemban.
6. Masih adanya pegawai yang belum menyadari tujuan pekerjaan yang diamanahkan kepadanya.
7. Masih kurangnya perhatian pimpinan dalam mengawasi tugas pokok bawahannya.
8. Masih adanya pegawai yang belum mau membantu pegawai dalam bidang yang sama dalam menyelesaikan tugasnya.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka tidak memungkinkan penulis untuk meneliti semua masalah tersebut, namun

berdasarkan fenomena-fenomena yang terlihat hampir semua fenomena mengarah pada persoalan motivasi kerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut penelitian ini difokuskan pada “Motivasi Kerja Pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat”.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka permasalahan yang menjadi fokus dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: seberapa tinggi motivasi kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sumatera Barat dalam hal meningkatkan motivasi kerja pegawai.

E. Pertanyaan Penelitian

1. Seberapa tinggi tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas di BPSDM Provinsi Sumatera Barat?
2. Seberapa tinggi ketekunan pegawai dalam melaksanakan tugas di BPSDM Provinsi Sumatera Barat?
3. Seberapa tinggi pencapaian tujuan pegawai yang sudah di rencanakan dalam melaksakan tugas di BPSDM Provinsi Sumatera Barat ?
4. Seberapa tinggi keterlibatan pegawai dalam melaksanakan tugas di BPSDM Provinsi Sumatera Barat ?

F. Asumsi Penelitian

Asumsi merupakan pernyataan yang tidak bisa dibantahkan lagi dan sudah pasti kebenarannya. Jadi asumsi penelitian ini adalah setiap pegawai yang melaksanakan pekerjaan di dalam organisasi memiliki motivasi yang

berbeda-beda. Maka semakin tinggi motivasi pegawai akan memberikan dampak yang lebih baik bagi organisasi.

G. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

- 1 Tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas di BPSDM Provinsi Sumatera Barat.
- 2 Ketekunan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan di BPSDM Provinsi Sumatera Barat.
- 3 Pencapaian tujuan oleh pegawai yang sudah di rencanakan dalam menyelesaikan pekerjaan di BPSDM Provinsi Sumatera Barat.
- 4 Keterlibatan pegawai dalam bekerja di BPSDM Provinsi Sumatera Barat.

H. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang telah diuraikan sebelumnya, maka manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini diantaranya :

Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan di bidang administrasi pendidikan khususnya motivasi kerja pegawai.

Manfaat secara praktis

- a. Bagi Pimpinan

Sebagai bahan pedoman bagi pimpinan dalam melakukan pembinaan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai di BPSDM Provinsi Sumatera Barat.

b. Bagi Pegawai

Sebagai pedoman untuk meningkatkan motivasi diri dalam bekerja dan mempertahankan motivasi yang telah ada untuk masa yang akan datang.

c. Bagi Pembaca

Sebagai bahan pertimbangan dan perbandingan bagi pengembangan penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Motivasi Kerja Pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat” dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat dilihat dari aspek tanggung jawab berada pada kategori cukup tinggi dengan skor rata-rata 3,30.
2. Motivasi kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat dilihat dari aspek ketekunan berada pada kategori cukup tinggi dengan skor rata-rata 3,21.
3. Motivasi kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat dilihat dari aspek tujuan berada pada kategori cukup tinggi dengan skor rata-rata 3,27.
4. Motivasi kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat dilihat dari aspek keterlibatan berada pada kategori cukup tinggi dengan skor rata-rata 3,17.

Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat cukup tinggi, namun belum sempurna dan diharapkan lebih ditingkatkan lagi di masa yang akan datang.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka ada beberapa saran yang dapat di pertimbangkan sebagai berikut:

1. Pada indikator Tanggung Jawab item pernyataan yang mendapatkan skor terendah adalah saya mempunyai target waktu dalam penyelesaian tugas yang diberikan. Saran penulis adalah agar pegawai dapat menyelesaikan tugas sesuai target dan ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu pimpinan hendaknya bersedia meluangkan waktunya untuk melakukan pengecekan dan mengingatkan para pegawai terhadap tugas dan kewajiban mereka secara berkala, sehingga keterlambatan dan kelalaian dapat diminimalisir, hal lain yang yang dapat dilakukan adalah pemberian contoh oleh pimpinan. keteladanan yang diberikan oleh pimpinan juga sangat penting, karena pegawai selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pimpinan menjalankan tanggung jawab atas pekerjaannya.
2. Pada indikator Ketekunan item pernyataan yang mendapatkan skor terendah adalah saya segera melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan oleh pimpinan. Saran penulis adalah untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang baik, pegawai harus tekun dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinanya. Pegawai hendaknya dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan pimpinan harus dengan sungguh-sungguh dan berusaha untuk tidak menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan sesegera mungkin.

3. Pada indikator tujuan item pernyataan yang mendapatkan skor terendah adalah Saya mendapatkan umpan balik berupa teguran apabila sering meninggalkan kantor pada saat jam kerja. Saran penulis adalah pimpinan hendaknya harus mampu bersifat profesional dan lebih tegas terhadap berbagai pelanggaran ataupun kesalahan yang dilakukan oleh para pegawainya mulai dari memberikan teguran bahkan hukuman jika memang diperlukan, sehingga para pegawai dalam bekerja bisa lebih patuh kepada atauran dan SOP yang telah mereka sepakati sebelumnya, sehingga tidak ada lagi yang keluyuran saat jam kerja sedang berlangsung. dan pegawainya hendaknya dalam melaksanakan pekerjaan juga mesti memiliki kesadaran akan tugas dan tanggung jawab masing-masing sehingga tidak harus menunggu teguran dan hukuman dari pimpinan dahulu, baru mereka sadar dengan kesalahannya.
4. Pada indikator keterlibata item yang mendapat skor terendah adalah saya merasa dihargai jika pekerjaan saya diapresiasi oleh atasan atau pegawai lainnya. Saran penulis adalah karena kurangnya apresiasi ataupun respon dari pimpinan dan rekan sejawat terhadap hasil kinerja yang telah dilakukan pegawai di lembaga tersebut. Adanya respon positif dari pimpinan dan pegawai lain terhadap hasil kerja ataupun prestasi yang diperoleh oleh pegawai dalam artian disini berupa apresiasi, secara tidak langsung dapat memberikan kepuasan dan semangat tersendiri bagi pegawai tersebut, sehingga untuk menyelesaikan tugas kedepannya dia

merasa lebih tertantang dan ingin lebih baik lagi agar dapat selalu memberikan hasil yang maksimal.

5. Secara keseluruhan motivasi kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori cukup tinggi. Sehingga sangat diperlukannya upaya untuk dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat agar bisa menjadi lebih tinggi lagi kedepannya.
6. Pegawaidi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat agar lebih bisa menjaga dan membangkitkan motivasi kerja dalam diri masing-masing, sehingga apapun pekerjaan yang dikerjakan nantinya akan terasa ringan dan dapat dikerjakan dengan sepenuh hati.
7. Penulis menyarankan kepada peneliti lanjutan untuk menelaah serta meneliti lebih lanjut tentang motivasi kerja pegawai dengan tempat penelitian yang berbeda sehingga dapat dijadikan bahan rujukan oleh peneliti-peneliti yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Engkoswara, dan Aan Komariah. n.d. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Gistituati, Nurhizrah. 2009. *Manajemen Pendidikan: Landasan Teori Dan Perkembangannya*. Padang: UNP Press.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Helfani, Nikmah. 2017. *Motivasi Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Agam*. Padang: UNP.
- Hidayat, Cyintia Novita. 2015. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Keramik Diamond Industries." vol 3 No.2.
- Khoiri, Moh. Mujib. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan Di Universitas Negeri Yogyakarta*. Yogyakarta: UNY.
- Migang, Rollie Ariano. 2010. *Analisis Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Nabilah, Hana. 2016. *Motivasi Kerja Pegawai BAAK Dan BAUK Di STKIP PGRI Sumatera Barat*. Padang: UNP.
- Putri, Neni Anggela. 2016. "Motivasi Berprestasi Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Payakumbuh." in *Skripsi*. Padang: Universitas Negeri Padang.
- Rafiqah and Khusnul Khatimah. 2014. "Pengaruh Minat Dan Ketekunan Dalam Praktikum Terhadap Aplikasi Konsep Fisika Mahasiswa Jurusan Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Alauddin Makassar." *Jurnal Pendidikan Fisika* Vol. 2 No.(ISSN 2355-5785).
- Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judje. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, Dina Puspita. 2016. *Motivasi Kerja Pegawai Tata Usaha Sekolah Menengah Pertama Negeri Se-Kota Padang*. Padang: Universitas Negeri Padang.
- Siswanto. 2014. *Pegantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.