

BAB VI

PENUTUP

1.1 KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa:
 1. Setiap masing-masing indikator dari variabel motivasi kerja memperoleh nilai 117. Nilai ini berada pada klasifikasi baik (120-126) dalam arti menunjukan bahwa motivasi kerja yang di tunjukan oleh pimpinan kepada para pegawai dan sesama pegawai sudah berjalan maksimal.
 2. Setiap masing-masing indikator dari variabel kinerja pegawai memperoleh skor rata-rata sebesar 116,8 nilai ini berada pada kalsifikasi baik (120-126) Dalam arti menunjukan bahwa kinerja pegawai yang di tunjukan oleh pegawai dikantor camat lewolema melalui indikator-indikator telah berjalan dengan maksimal.
 3. Hasil analisis korelasi membuktikan bahwa ada hubungan yang signifikan baik antara variabel motivasi kerja dengan kinerja pegawai, ini di tunjukan dengan nilai r hitung 0,663 sedangkan untuk r tabel nya adalah sebesar 0,361 pada tingkat kepercayaan 99% dengan $db=n-2$, menggunakan teknik analisis product moment menggunakan bantuan pengolahan data SPSS versi 20.
 4. Hasil nilai koefisien determinasi ada pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 56% sedangkan sisanya 44% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diuji dalam analisis ini.

6.2 SARAN

1. Pemimpin Kantor Camat Lewolema perlu meningkatkan kinerja pegawai dalam pelayanan untuk kepuasan masyarakat. peningkatan kinerja pegawai dalam pelayanan dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan-pelatihan rutin dan berkelanjutan kepada setiap pegawai yang menangani bagian administrasi di kantor camat lewolema agar meningkatkan kepuasan masyarakat.
2. Bagi pegawai yang kurang dalam hal bertanggung jawab dalam bekerja dan memanfaatkan waktu kerja dapat ditindak dengan memberi sanksi sesuai dengan kesalahan yang dilakukan , dimulai dari teguran lisan maupun tertulis hingga sanksi administrasi sehingga dapat menghasilkan efek jera bagi pegawai yang bersangkutan dalam rangka peningkatan kualitas kinerja pegawai dalam pelayanan .

DAFTAR PUSTAKA

- Yusmiar, Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Pegawai (Cet.1; Makassar: Alauddin Univesty Press, 2014), h.1
- Yusmiar, Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Pegawai, h 2/5. 5Departemen Badan Kepegawaian Negara, / UU No 5 Tahun 2014 Tentang pokok-pokok kepegawaian (Jakarta: Bima Haria Wibisana,1999).
- Ismail Nawani Uha, Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja (Cet. 2; Jakarta: PT. Adhitya Andrebina Agung, 2015), h. 187. 7Mahmudi, Manajemen Kinerja Sektor Publik (Cet. Kedua; Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, 2007), h. 84
- Yusmiar, Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Pegawai, h. 6. 9Mahmudi, Manajemen Kinerja Sektor Publik, h. 91. 10M. Ngalim Purwanto, Administrasi dan Survei visi Pendidikan (Cet. 22; Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset, 2014), h.1-2
- Nanang Martono, Metode Penelitian Kuantitatif (Cet. 4; Jakarta: PT. Raja Grafindo Persabda, 2014), h. 67
- Irma Nurmazizah, “Pengaruh Kinerja Pegawai dan Kualitas Pelayanan Administrasi Akademik Terhadap Kepuasan Mahasiswa (Studi Kasus di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam) UIN Walisongo Semarang”, Skripsi (Semarang: Faktor. Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang, 2018), h. 9
- Nartika Puspita Febriarti“ Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Pegawai dan Fasilitas Kantor Terhadap Kualitas Pelayanan Sub Bagian Tata Pemerintahan Pada Pembuatan Kartu Keluarga (KK) di Kantor Kecamatan Mirit Kabupaten Kebumen”, Skripsi (Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, 2015), h. 93-94

Desi Fitriani Simongkir, Jurnal JOM FISIP, “Efektivitas Pelayanan Administrasi Elektronik Kartu Tanda Penduduk (KTP-el) di UPTD Kecamatan Tambusai Utara Kabupaten Rokan Hulu, Vol. 5: Edisi II Juli-Desember 2018, h.10. (18 September 2019

Irwan Anas, “Studi Tentang Kepuasan Masyarakat Terhadap Pelayanan Administrasi Di Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Wajo”, Skripsi (Gowa: Fak. Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar, 2018), h. 6

Denny. 2009. Pengaruh motivasi Terhadap kinerja pegawai di Akademik pariwisata Semarang. Skripsi. Jurusan Manajemen dan Bisnis Universitas Hasanudin

Dharma, Surya. 2011. Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapan nya, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktifitas. Jakarta: Bumi Aksara.

2010. Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktifitas. Jakarta: Bumi Aksara.

Kartono, 2005. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Mangkuprawira. 2000. Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan untuk Meningkatkan Produktivitas dan Produktivitas II, LSIUP.

Suharyanto. 2011. Pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai Universitas PGRI Adi Buana Surabaya. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Syafrizal Helmi. 2003 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Kependudukan Di Kecamatan Cianjur Kabupaten Cianjur.

Teguh. 2012. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Perencanaan Pembangunan daerah Kabupaten Rembang.