

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Motivasi kerja adalah Motivasi merupakan kehendak atau keinginan yang muncul dari diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan. dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu.

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari organisasi dan dapat menentukan kinerja organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok.

1. Tanggung jawab dalam melaksanakan kinerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai agar melatih kesabaran dan kesadaran pegawai dalam menciptakan suatu perasaan dengan melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik dan menjalankan tanggung jawab yang dipercaya dalam menyelenggarakan kegiatan sesuai dengan ketepatan waktu yang sudah di tetapkan dalam rangka pencapaian suatu tujuan dengan mendapatkan kinerja kerja pegawai yang mampu memberikan pengaruh significant terhadap citra instansi.

2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas dalam meningkatkan kinerja pegawai karena target atau tujuan merupakan penggerak dan acuan dalam semua aktivitas. Tanpa tujuan, gerak semua pekerjaan tidak akan terarah, hanya menjadi rutinitas menjemukan dan tidak menghasilkan apa-apa. Dengan adanya terget yang jelas dan efektifits biaya yang memadahi pegawai akan tahu ke mana mereka harus melangkah dan bersemangat dalam menjalani setiap proses yang dilalui karena dari setiap proses yang dilalui pasti ada satu pelajaran yang bisa dipetik untuk lebih menguatkan keyakinan dan memantapkan semua usaha.
3. Ada umpan balik atas pekerjaannya dalam meningkatkan kinerja adalah pemeberian informasi kepada pegawai untuk memperbaiki atau meningkatkan pencapaian/hasil kerja. Tujuan umpan balik adalah untuk mencari informasi sampai dimna pegawai mengerjakan pekerjaan kantor yang telah dibahas. Umpan balik memiliki fungsi sebagai fungsi informasional, fungsi motivasional, dan fungsi komunikasional.
4. Memiliki rasa senang dalam bekerja dalam meningkatkan kinerja pegawai merupakan sinyal bahwa keadaan tersebut menggembirakan dan mendorong pegawai menikmati situasi yang terjadi rasa senang dalam bekerja sangat penting untuk menunjang kinerja pegawai dengan adanya rasa senang atau kenyamanan pegawai merasa aman, sejuk, bersih, tenang dan damai dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

B. Saran

1. Untuk memotivasikan pegawai pada Kantor Camat Rote Barat Laut hendaknya memotivasikan dilakukan dengan cara memenuhi kebutuhan dan tenaga kerja untuk menambah kinerja pegawai
2. Untuk menghasilkan kinerja yang baik bagi pegawai Kantor Camat Rote Barat Laut harus memberikan motivasi dan memberikan pelatihan khusus agar pegawai mampu dalam bekerja
3. Masing-masing pegawai harus diberikan pemahaman khusus mengenai tugas dan tanggung jawabnya dan memberikan sanksi yang tegas agar pegawai tidak mengulur-ulur waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. Pegawai harus di berikan arahan untuk mencapai target yang telah di targetkan
5. Camat harus memberikan umpan balik pada setiap pekerjaan yang dilakukan pegawai agar pegawai mengetahui salah atau benarnya pekerjaan yang telah di kerjakan
6. Pegawai harus mampu berinteraksi dan bekerja sama dengan seluruh rekan kerjanya agar menganggap tempat kerjanya sebagai rumah sendiri atau merasa senang dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 1992. Terjemahan Agus Dharma. Manajemen Personalia. Jakarta:Erlangga.
- Handoko T. Hani dan Sukanto Reksohadiprojo. 1983. Teori dan Perilaku Organisasi Perusahaan. Yogyakarta:BPFE UGM.
- Hasibuan, Malayu SP. 1996. Organisasi dan Motivasi. Jakarta:Bumi Aksara.
- Keraf, Gorys. 2001. Komposisi. Jakarta:Nusa Indah.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung:Remaja Rosdakarya.
- Robins, Stephen P. 1996. Perilaku Organisasi. Jakarta:PT. Prenhallindo.
- Siagian, Sondang P. 1992. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:Bumi Aksara.
- Sulistiyan, Ambar T. dan Rosidah. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta:Graha Ilmu.
- Tery, G.R. 1986. Asas-asas Manajemen. Bandung:Alumni.
- Wahjosumidjo. 1984. Kepemimpinan dan Motivasi. Jakarta:Ghalia Indonesia.
- Winardi, J. 2001. Motivasi Dan Pemotivasian Dalam Manajemen. Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.
- Hamzah. B, Uno 2008. Teori Motivasi dan Pengukurannya, Jakarta : Bumi Aksara
- Wirjana Bernadine R 2007 Mencapai Manajemen Berkualitas. Andi. Yogyakarta
- Wirawan, 2009. Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia, Jakarta : Salemba Empat

Bernardin, J. , dan Russel, J. E. A. (1993) Human Resources Management.

Singapore: Mc. Graw Hill Book Co.

Milkovich, George T., Jhon W. Boudreau. (1997). Human Resource Management.

USA : Richart D. Irwin

Mathis, R.L dan Jakson, J. H. (2006). Human resource management (10th ed).

Jakarta : Salemba Empat