

BAB VI

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan data yang diperoleh dari variabel motivasi (X) jawaban dari 24 responden mempunyai total nilai 86,93 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berada di klasifikasi “selalu”.
- b. Berdasarkan data yang diperoleh dari variabel kinerja pegawai (Y) jawaban dari 24 responden mempunyai total nilai 81,34 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai berada di klasifikasi “kurang mampu”.
- c. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Buyasuri Kabupaten Lembata berada pada tingkat “rendah” karena nilai koefisien korelasi product moment r_{hitung} lebih kecil dibandingkan r_{tabel} ($0,262 < 0,404$) dengan koefisien determinan sebesar 6,864%. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Buyasuri Kabupaten Lembata namun tingkat interpretasinya rendah sehingga menjadi tidak dominan.
- d. Yang menjadi faktor penghambat motivasi dalam penelitian ini yaitu indikator kondisi kerja. Pada indikator ini, kedua aspek yang diukur berada pada klasifikasi “tidak setuju” karena sarana dan prasarana di kantor kurang menunjang pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan baik dan kondisi ruangan yang ada tidak mampu

menciptakan suasana kerja yang baik dan nyaman. Sarana dan prasarana yang kurang menunjang pegawai yaitu mulai dari tidak tersedianya *finger print* sehingga pegawai bisa datang dan pulang kantor kapan saja, ketersediaan alat print yang masih kurang yakni ada 2, ada 2 komputer yang dapat digunakan, tidak tersedianya *air conditional (AC)* maupun kipas angin, ruangan yang kecil, atap dari kantor tidak menggunakan plafon sehingga membuat keadaan di dalam ruangan menjadi panas dan gerah.

5.2 Saran

Saran yang disampaikan berdasarkan hasil penelitian sebagai berikut:

- a. Motivasi perlu ditingkatkan terus pada setiap pegawai yang ada pada kantor camat Buyasuri. Untuk itu perlu usaha dari pemerintah, terutama pimpinan kecamatan untuk melakukan pembinaan yang terus menerus dan terarah kepada bawahannya yaitu dengan mengadakan jadwal pelatihan khusus sebagai wadah pengembangan kemampuan pegawai, melakukan konseling secara intens untuk memahami kesulitan yang dialami pegawai. Perlu adanya pembangunan terhadap gedung kantor kecamatan Buyasuri dengan melengkapi sarana dan prasarana yang ada sehingga dapat menunjang para pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan baik dan kondisi ruangan yang ada mampu menciptakan suasana kerja yang baik dan nyaman.

- b. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lainnya selain motivasi yang berhubungan dengan kinerja pegawai seperti fasilitas kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja pegawai, dan budaya kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P, (2006). *Organisasi dan Motivasi-Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Aksa.
- (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kapahang, F. F., dkk, (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Ratahan Kabupaten Minahasa Tenggara). *Jurnal Administrasi Publik*. 3(31):1-9.
- Luthans, Fred, (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Marihot, Tua Efendi Hariandja, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grafindo.
- Mulyadi, (2008). *Auditing*. Buku 1, Edisi 6. Jakarta: Salemba Empat.
- Nasution, Ernawaty, (2014). Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry. *Jurnal Al-Bayan*. 20(29):1-13.
- Pohan, M, (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal AKRAB JUARA*. 4(4):1-13.

Sariadi, L. & Heryanda, K. K, (2020). Motivasi Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sawan. *Jurnal Manajemen*. 6(2):215-224.

Siagian, Sondang, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. 18. Jakarta: Bumi Aksara.

Sudarso, P. A, (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 3(2):178-189.

Sugiyono, (2010). *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.

-----Sugiyono, (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. CV.

Sunyoto, Danang, (2012). *Teori, Kuesioner, dan Analisis data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS.

Sutrisno, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Tika, M. Prabundu, (2006). *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah.

UU N0. 5/2014 Tentang Aparatur Sipil Negara atau ASN.

Wibowo, (2010). *Manajemen Kinerja (Edisi ketiga)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Prasada.

Widodo, Suparno Eko, (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

L A M P I R A N

Lampiran 1.

KUESIONER

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT BUYASURI KABUPATEN LEMBATA

I PETUNJUK PENGISIAN

- A. Bacalah angket ini dengan teliti sebelum Bapak/Ibu mengisi atau memberikan jawaban.
- B. Berilah tanda checklist (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu pada kolom yang tersedia.
- C. Jika dalam menchecklist (✓) terjadi kesalahan dalam pilihan jawaban yang dimaksud maka Bapak/Ibu dapat melingkar jawaban yang sebenarnya.

II IDENTITAS RESPONDEN

- 1. No. Responden :
- 2. Nama Responden :
- 3. Usia : Tahun
- 4. Jenis Kelamin : L/P
- 5. Jabatan :

III. PERTANYAAN PENELITIAN

a. Variabel Motivasi

- | | | |
|------------|-----|-----------------------|
| Keterangan | SS | : Sangat Setuju |
| | S | : Setuju |
| | RG | : Ragu-Ragu |
| | TS | : Tidak Setuju |
| | STS | : Sangat Tidak Setuju |

INDIKATOR	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RG	TS	STS
Gaji	Gaji yang Bapak/Ibu terima setiap bulan mencukupi kebutuhan dasar rumah tangga					
	Gaji yang diberikan disesuaikan dengan pengalaman dan lamanya kerja pegawai					
Kondisi kerja	Sarana dan prasarana di kantor menunjang Bapak/Ibu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan baik					
	Kondisi ruangan yang ada mampu menciptakan suasana kerja yang baik dan nyaman					
Jenjang karier	Mampu menghasilkan kerja yang maksimal					
	Mampu bekerja sesuai dengan pembagian kerja berdasarkan bidang masing-masing					
Insentif	Jumlah kompensasi yang diberikan sesuai dengan tenaga, pikiran, dan waktu yang telah Bapak/Ibu keluarkan					

	Pimpinan memberikan penghargaan terhadap kinerja pegawai					
	Bonus atau kompensasi yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja					

b. Variabel Kinerja Pegawai

Keterangan SM : Sangat Mampu
 M : Mampu
 KM : Kurang Mampu
 TM : Tidak Mampu
 STM : Sangat Tidak Mampu

INDIKATOR	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SM	M	KM	TM	STM
Kualitas kerja	Mampu menjalankan tugas dengan baik					
	Mampu melaksanakan fleksibilitas pekerjaan yang tinggi					
Kuantitas kerja	Mampu masuk dan keluar kantor tepat waktu					
	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan					

	Mampu melaksanakan perencanaan dan jadwal pekerjaan					
Tanggung jawab	Mampu bertanggung jawab atas tugas yang diberikan					
	Mampu memperbaiki kesalahan dalam bekerja					
	Mampu memberikan pelayanan yang cepat dan tepat					
Kerja sama	Mampu berkomunikasi dan bekerja sama tim					
	Mampu memiliki keakraban hubungan dengan semua pegawai maupun atasan					
Inisiatif	Mampu mempengaruhi atau memotivasi sesama tim					
	Mampu menerapkan prosedur dan mekanisme kerja yang baik					
	Mampu tampil percaya diri dalam melakukan suatu pekerjaan					

Lampiran 2.

Tabulasi Variabel Motivasi

No. Responden	Item Pertanyaan									Total Nilai
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	5	4	2	1	5	5	4	5	4	35
2	4	4	3	2	4	4	4	3	5	33
3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	34
4	4	4	3	2	4	4	5	5	4	35
5	4	4	3	2	4	4	4	4	5	34
6	3	5	4	2	4	3	4	4	5	34
7	4	4	2	2	3	4	4	5	4	32
8	4	4	4	2	4	4	4	4	4	34
9	4	3	4	1	4	4	3	4	5	32
10	3	4	4	4	3	4	4	3	4	33
11	4	4	3	3	5	5	4	4	3	35
12	5	4	3	3	3	4	5	4	4	35
13	4	4	2	2	4	4	4	3	4	31
14	5	5	4	4	5	5	4	4	3	39
15	5	4	4	1	4	4	3	5	3	32
16	4	4	2	1	4	5	4	4	4	32
17	5	5	2	1	5	4	4	4	5	35
18	4	4	2	1	4	4	4	5	4	32
19	5	4	2	1	3	4	5	4	5	33
20	4	4	2	1	4	4	4	4	4	31
21	4	4	2	1	4	5	4	4	3	31
22	5	3	2	2	5	4	5	3	4	33
23	4	4	2	1	4	4	4	4	3	30
24	4	4	2	1	3	3	4	3	4	28
Σ	100	97	67	43	96	99	98	96	97	793

Lampiran 2.

Tabulasi Variabel Kinerja Pegawai

No. Responden	Item Pernyataan													Total Nilai
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	57
2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	48
3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	47
4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	45
5	2	4	4	3	2	4	2	2	4	3	4	4	4	42
6	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	46
7	3	4	1	4	3	4	3	2	4	3	4	4	2	41
8	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	3	4	4	45
9	2	4	2	4	3	2	4	3	3	3	4	3	2	39
10	4	3	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	2	43
11	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	45
12	3	4	1	4	2	3	4	3	4	4	2	4	4	42
13	4	3	3	2	4	4	4	4	2	4	4	4	3	45
14	2	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	3	4	42
15	4	3	2	3	4	2	4	2	5	2	4	4	3	42
16	2	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	45
17	4	3	3	2	4	4	4	2	3	4	4	3	4	44
18	3	4	1	4	2	3	3	4	4	3	4	4	3	42
19	4	2	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	3	43
20	3	3	4	4	2	4	4	3	2	3	4	3	4	43
21	2	3	2	3	4	3	2	4	4	3	4	3	2	39
22	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	45
23	4	3	2	3	3	2	4	3	4	4	4	3	4	43
24	3	3	4	3	3	4	3	4	4	2	4	3	3	43
Σ	77	82	70	82	78	86	82	79	85	85	84	88	78	1056

Lampiran 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel Motivasi

No. Responden	Item Pertanyaan									Total Nilai
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	5	4	2	1	5	5	4	5	4	35
2	4	4	3	2	4	4	4	3	5	33
3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	34
4	4	4	3	2	4	4	5	5	4	35
5	4	4	3	2	4	4	4	4	5	34
6	3	5	4	2	4	3	4	4	5	34
7	4	4	2	2	3	4	4	5	4	32
8	4	4	4	2	4	4	4	4	4	34
9	4	3	4	1	4	4	3	4	5	32
10	3	4	4	4	3	4	4	3	4	33
11	4	4	3	3	5	5	4	4	3	35
12	5	4	3	3	3	4	5	4	4	35
13	4	4	2	2	4	4	4	3	4	31
14	5	5	4	4	5	5	4	4	3	39
15	5	4	4	1	4	4	3	5	3	32
16	4	4	2	1	4	5	4	4	4	32
17	5	5	2	1	5	4	4	4	5	35
18	4	4	2	1	4	4	4	5	4	32
19	5	4	2	1	3	4	5	4	5	33
20	4	4	2	1	4	4	4	4	4	31
21	4	4	2	1	4	5	4	4	3	31
22	5	3	2	2	5	4	5	3	4	33
23	4	4	2	1	4	4	4	4	3	30
24	4	4	2	1	3	3	4	3	4	28
Σ	100	97	67	43	96	99	98	96	97	793
Rhitung	0,380	0,425	0,453	0,599	0,480	0,401	0,233	0,240	0,027	
Rtabel	0,423	0,423	0,423	0,423	0,423	0,423	0,423	0,423	0,423	
V/T	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	
Varian	0,319	0,216	0,781	0,868	0,435	0,288	0,254	0,435	0,476	
Jmlah Var	4,071									
Var. Total	793									
Reliabilitas	1,119									

Variabel Kinerja Pegawai.

[illegible]

Lampiran 4. Korelasi Product Moment

Tabel Korelasi Product Moment

Nomor	X	X ²	Y	Y ²	XY
1	35	1225	57	3249	1995
2	32	1024	48	2304	1536
3	34	1156	47	2209	1598
4	35	1225	45	2025	1575
5	33	1089	42	1764	1386
6	32	1024	46	2116	1472
7	30	900	41	1681	1230
8	34	1156	45	2025	1530
9	30	900	39	1521	1170
10	33	1089	43	1849	1419
11	33	1089	45	2025	1485
12	33	1089	42	1764	1386
13	31	961	45	2025	1395
14	38	1444	42	1764	1596
15	31	961	42	1764	1302
16	31	961	45	2025	1395
17	32	1024	44	1936	1408
18	30	900	42	1764	1260
19	29	841	43	1849	1247
20	31	961	43	1849	1333
21	30	900	39	1521	1170
22	32	1024	45	2025	1440
23	30	900	43	1849	1290
24	28	784	43	1849	1204
Σ	767	24627	1056	46752	33822