

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Motivasi sangat penting dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung. Naik turunnya kualitas kerja pegawai Kantor Kecamatan Cibeunying Kidul disebabkan oleh adanya tingkat motivasi yang rendah yang diperoleh pegawai. Dengan demikian, kantor camat harus meningkatkan kualitas kerja pegawai yang tinggi agar para pegawai dapat memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat memberikan peningkatan dalam melakukan pekerjaan yang berkualitas, pun juga hal tersebut harus didukung oleh tingkat kebutuhan menurut Abraham Maslow. Di mana terdapat 5 kebutuhan yang bergantung pada kebutuhan di setiap orang yang berbeda.

Lima tingkat kebutuhan menurut Abraham Maslow, yaitu meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan pengakuan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan tersebut sangat penting untuk mendorong meningkatnya motivasi kerja dengan kualitas kerja yang baik dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, motivasi memiliki peran penting karena sebagai suatu upaya dari pemimpin untuk menggugah, mendorong, dan menimbulkan semangat kerja yang lebih baik bagi pegawainya.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan, maka terdapat beberapa saran yang dapat dikembangkan, antara lain:

1. Untuk pihak yang diteliti, manajemen kantor kecamatan cibeunying kidul, diharapkan untuk lebih meningkatkan motivasi karyawan, sehingga peningkatan motivasi harus tetap dilakukan secara berkala agar karyawan tetap memiliki tingkat motivasi yang stabil dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Untuk karyawan yang bekerja di Kantor Kecamatan Cibeunying Kidul, diharapkan untuk berpikir kritis, inovatif, kreatif, solutif dalam menghadapi persoalan yang ada di dunia pekerjaan, tentunya diharapkan juga untuk menerapkan sikap disiplin, tanggung jawab, dan kerja keras serta patuh terhadap aturan dan hindari perilaku menyimpang yang dapat merugikan pihak organisasi dan individu karyawan itu sendiri.

3. Untuk penelitian lebih lanjut, perlu ditelaah lebih lanjut mengenai teori yang akan dipakai selain yang telah dikaji dalam penelitian ini, sehingga disarankan peneliti selanjutnya melakukan observasi yang lebih luas dan terperinci dalam jangka waktu panjang agar menghasilkan aspek yang lebih detail dan rinci untuk penelitian selanjutnya dan untuk menambah wawasan peneliti serta para pembacanya.

DAFTAR PUSTAKA

1. Sumber dari Buku

- Arep, Ishak, dan Hendri Tanjung. (2003). *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- As'ad, M. (1991). *Psikologi Industri Edisi Keempat*. Liberty : Yogyakarta.
- Anwar, Prabu Mangkunegara. (1993). *Psikologi Perusahaan*. Trigenda Karya: Bandung.
- Danim, S. dan Suparno. (2009). *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edy. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana Press Media Group.
- Handoko, T. Hany. (2003). *Manajemen, Edisi ke-2*. BPFE: Yogyakarta.
- Ivanoevich Gibson dan Donnelly. (1997). *Fundamental of Manajemen: terj. Zuhad Ichyaudin*. Erlangga: Jakarta.
- Kartini Kartono. (2002). *Psikologi Sosial Untuk Manajemen Perusahaan dan Industri*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Martin Handoko. (1992). *Motivasi Daya Penggerak Tingkah Laku*. Kansius: Yogyakarta.
- Martoyo. (2001). *Produktivitas dan Manusia Indonesia*. Jakarta: UI Press.
- Mulyana, D. (2011). *Komunikasi Lintas Budaya*. Rosda Karya: Bandung.
- Sutrisno, Nawawi, H. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjah Mada University Press: Yogyakarta.
- Pratama. (2011). *Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja Polisi*. Skripsi Fakultas Psikologi, UIN Syarif Hidayatullah: Jakarta.
- Purwanto Djoko. (2011). *Komunikasi Bisnis*. Erlangga: Jakarta.
- Robbins, Stephen, dan Judge, Timothy. (2009). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Schermerhom, John R. (2010). *Introduction to Management*. Asia: John Wiley & Sons, Inc.
- Siagian, Sondang P. (1989). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Bina Aksara: Jakarta.
- Sondang, P.S. (1973). *Filsafat Administrasi*. PT Gunung Agung: Jakarta.
- W.A. Gerungan. (2002). *Psikologi Sosial*. PT Refika Aditama: Bandung.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*.

2. Skripsi

- Wahab, R.B. (2012). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank. Mandiri TBK Makassar*.
- Hendrietta Putri. (2010). *Motivasi Kerja Karyawan di PT. Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo*.
- Siti Ambar. (2016). *Gambaran Faktor dalam Memotivasi Kerja Pegawai Perpustakaan Sekolah Pada SMAN di Surabaya*.
- Erik Ibrahim. (2017). *Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Yayasan Yatin Mandiri Dalam Mensukseskan Program Mandiri Entrepreneur Center (MEC) Surabaya*.

Ike Agus. (2012). *Analisis Faktor Motivasi Kerja Karyawan pada KUD Mitra Bhakti Makmur Junrejo – Batu.*

3. Jurnal

Adi, Arief. 2016. *Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Peputra Masterindo Kec. Tapung Kab. Kampar.* Jurnal Valuta Vol 2 (No.1), April 2016. ISSN: 2502-1419. Hlm. 67.

Sophia Pongoh. 2012. *Analisis Motivasi Kerja Kepala Sekolah Berdasarkan Teori Motivasi McClelland (Studi Deskriptif pada SMPN 2 Tondano).* ISSN 2407-4268. Hlm. 323-325.

Arnold, dan Heru. 2018. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Ika Jaya Sahara Karya Malang).* Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 60. (No. 1). Juli 2018. Hlm. 181.