

BAB V

PENUTUP

Setelah dilakukan Pengolahan data observasi dan wawancara tentang “Analisis Pentingnya Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan.” Selanjutnya Penulis mengemukakan beberapa kesimpulan dan saran sebagai berikut:

A. Kesimpulan

1. Bentuk Motivasi yang dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan Berupa memberikan Penguatan-penguatan untuk terus melakukan inovasi- inovasi, mengikuti pelatihan pelatihan, Seminar, Worsop, loka karya baik itu dilaksanakan langsung di unit kerja maupun yang dilaksanakan oleh penyelenggara pelatihan itu sendiri seperti di aplikasi Pintar, M-os Pintar Kamenag yang langsung dilaksanakan oleh balai Kementerian Agama RI.
2. Sebagai seorang aparatur sipil negara atau ASN di Kementerian Agama khususnya kantor Kementerian Agama itu secara berjenjang mulai dari pejabat atau jabatannya, dari kasubag, para kasi itu memberikan motivasi-motivasi kepada seluruh ASN baik langsung dalam bentuk pelaksanaan apel pagi yang mana di dalam apel tersebut atasan memberikan motivasi kepada ASN terkait dengan kedisiplinan seorang ASN itu Ketika datang cepat dalam melaksanakan apel pagi yang dimulai dari hari senin sampai hari kamis setiap paginya sebelum

melaksanakan tugas di bagian pekerjaan masing-masing, dimana di dalam apel pagi tersebut terdapat arahan dari pembina apel dari kepala kantor, kasubag dan kasi kepada ASN.

3. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan. Motivasi kerja mencakup dorongan internal, seperti keinginan untuk mencapai prestasi, mengambil inisiatif, serta memiliki kendali dalam keputusan pekerjaan, dan dorongan eksternal, seperti penghargaan, pelatihan, serta dukungan sosial dari lingkungan kerja. Berbagai bentuk motivasi telah diterapkan oleh lembaga ini, antara lain evaluasi kinerja secara berkala, pemberian insentif berbasis capaian, pelaksanaan apel pagi untuk menyampaikan motivasi Arah, hingga penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan (DIKLAT). Langkah-langkah ini memberikan dampak positif terhadap kedisiplinan, produktivitas, dan loyalitas pegawai. Dengan motivasi yang baik, pegawai terdorong untuk bekerja secara maksimal, menikmati pekerjaannya tanpa merasa terpaksa, dan menghasilkan kualitas kerja yang sesuai dengan harapan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis, dimana pegawai merasa dihargai dan didukung dalam menjalankan tugas mereka. Selain motivasi, kepuasan kerja juga terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Faktor-faktor seperti kesesuaian gaji dengan beban kerja,

transparansi dalam proses promosi, dukungan dari rekan kerja, dan komunikasi yang efektif antarpegawai menjadi indikator penting yang menentukan tingkat kepuasan kerja. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih stabil secara emosional, memiliki semangat kerja yang tinggi, dan mampu mencapai target organisasi dengan baik. Kepuasan kerja menciptakan suasana kerja yang positif, yang tidak hanya meningkatkan produktivitas individu tetapi juga memperkuat tim kolaborasi dalam mencapai tujuan bersama. Hasil penelitian ini mendukung pandangan bahwa kepuasan kerja merupakan fondasi penting bagi keberhasilan organisasi, di mana pegawai yang puas akan memberikan kinerja yang lebih baik, menjaga komitmen terhadap tanggung jawab mereka, dan berkontribusi pada keinginan jangka panjang organisasi. Dengan demikian, motivasi kerja dan kepuasan kerja saling melengkapi sebagai faktor utama yang mendorong tercapainya kinerja pegawai yang optimal dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

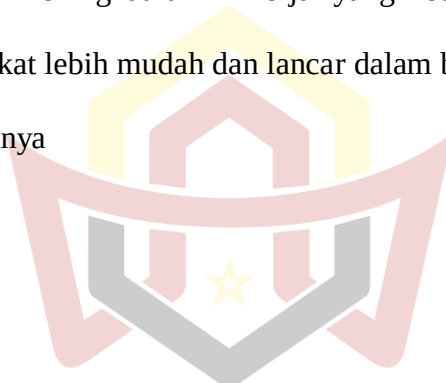
B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas yang telah penulis uraikan sebagai penutup dari skripsi ini maka penulis akan memberikan saran sebagai:

1. Dalam mencapai standar yang diharapkan bagi pegawai di kantor Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan adapun untuk pimpinannya mengarahkan pegawai atau pekerja yang ada di kantor Kementerian agama Kabupaten Pesisir Selatan agar loyal dan senantiasa

menaati aturan yang telah tertera dikantor, dan sebagai atasan mulai dari hal yang kecil juga harus diperhatikan dalam pekerjaannya, supaya hal yang tidak diinginkan tidak terjadi dikantor Kementerian Agama Pesisir Selatan.

2. Dalam penilaian Kinerja bagi karyawan, baik ASN atau pegawai lainnya di dalam kantor lebih menaati aturan yang telah tercantum di dalam kantor tersebut dan untuk tingkat kedisplinannya lebih ditingkatkan lagi.
3. Pada tindakan Pemberian Motivasi dan Pelatihan yang dilakukan diharapkan dapat meningkatkan Kinerja yang lebih efisien lagi dan membuat masyarakat lebih mudah dan lancar dalam berbagai memecahkan persoalan kedepannya



UIN IMAM BONJOL
PADANG

DAFTAR PUSTAKA

Al- Qur'an surat *Yusuf* 87

As-Sa'di, Abdurrahman bin Nashir. 2003. *Taîsîr al-Karîm al-Rahmân Fî Tafsîr Kalâm al-Mannân*. Beirut: Dar Ibnu Hazm.

Danny, Richard. 1994. *Sukses Memotivasi, (dalam Y. Priyo Utomo & Danan Prriyatmoko, Trans.)* Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Fadli Sandewa. *Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kabupaten Banggai Kepulauan*, Jurnal Imiah Clean Government, Vol. 1

Hasibuan, Malayu. 2021. *Organisasi dan moivasi*. Jakarta:Bumi Aksara.

Herdiansyah. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta:Salemba Humanika.

Kementerian Agama. 2019. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Jakarta: Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI.

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Martoyo, Susilo. 1996 *Manajemen sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Moleong. 2016. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Poerwandari. 2015. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta : Alfabeta.

Priyono. 2007. *Pengantar Manajemen*. Sidoarjo: Zifatama Publishing.

Purwanto, M. Ngalim. 2003. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Rahmat, Ihsan. 2018. *Mozaik Islam dan Manajemen Kinerja*. Yogyakarta : Samudra Biru.

Reditasari, Eliana Novia. 2020. *Pentingnya Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Berimplikasi Pada Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Tani Gemilang Blitar*, Skripsi (tidak diterbitkan). Blitar: Jurusan Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kesuma Negara Blitar.

- Santrock, John W. 2001. *Life-Span Development: Perkembangan Masa Hidup, Edisi 5, Jilid II*. Jakarta: Erlangga.
- Sardiman A.M. 2007 *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Bandung: Rajawali Pers.
- Setiawan, M. Ari. 2018. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt FIF Surabaya*, Skripsi (tidak diterbitkan). Surabaya : Jurusan Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.
- Soeprihanto, John. 2009. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta : BPFE.
- Suaib, Suhaemi. 2016. *Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa*, Skripsi (tidak diterbitkan). Makassar: Jurusan Manajemen Dakwah, UIN Alauddin Makassar.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Kencana Pernada Media Group.
- Winardi. 2002. *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.