

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan melalui observasi, wawancara dan dokumen mengenai motivasi kerja di Kantor Urusan Agama Gunung Talang Kabupaten Solok, Dapat di simpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja internal Kantor Urusan Agama Gunung Talang kabupaten Solok meliputi: komitmen atau niat pegawai dalam melaksanakan tugas yang diemban., memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat sehingga merasakan kepuasan dalam berurusan. Dan Hal ini dan menjadi kebanggaan tersendiri bagi para pegawai di kantor Urusan Agama gunung Talang Kabupaten Solok..
2. Motivasi kerja Eksternal di Kantor Urusan Agama Kecamatan Gunung Talang Kabupaten Solok meliputi: suasana kerja, komunikasi yang kondusif antar sesama karyawan dan juga kepala KUA. Dukungan dan apresiasi dari kepala KUA seperti ucapan terimakasih itu sudah sangat berarti bagi para pegawai.
3. Faktor Pendukung motivasi kerja di Kantor Urusan Agama Gunung Talang meliputi dukungan dari peminan kemudian keluarga sangat besar pengaruhnya. Mereka memahami jadwal kerja yang kadang padat, terutama saat pelayanan di luar jam kantor. Selain itu, kedekatan dengan tokoh masyarakat juga membantu memperlancar tugas

4. Faktor penghambat Motivasi Kerja di Kantor Urusan Agama Gunung Talang Kabupaten Solok. keterbatasan sarana dan prasarana. Kadang, peralatan seperti komputer atau jaringan internet tidak berjalan optimal, sehingga memperlambat proses pelayanan terkadang membuat perubahan regulasi atau sistem aplikasi dari pusat terjadi mendadak. Jumlah pegawai yang terbatas juga menjadi kendala. Saat beban kerja meningkat,.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah di peroleh, maka saran yang dapat di berikan di antaranya sebagai berikut:

1. Motivasi kerja internal dalam melaksanakan program kerja di perlukan untuk mencapai hasil kerja yang di harapkan dan di perlukan bagi para pegawai itu sendiri untuk meningkatkan keterampilan di dalam bekerja, baik secara individu maupun kelompok, maka motivasi internal perlu di lakukan agar program kerja lebih optimal dapat di bantu dengan memberikan penghargaan terhadap prestasi pegawai bisa lebih bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya atau dengan cara pemberian pelatihan dan pengembangan agar pegawai termotivasi untuk mendapatkan hasil kerja dan jembatan yang lebih tinggi di masa yang akan datang, serta dukungan bimbingan dari pegawai yang memiliki pengalaman yang masih sedikit, kemudian intensitas komunikasi bagi suatu instansi baik antara pimpinan dengan bawahan, serta sesama pegawainya dapat saling terpenuhi, kepada

seluruh pegawai agar bekerja dengan ras ikhlas dan tanggung jawab dalam diri masing-masing bukan karena faktor lain

2. Motivasi kerja eksternal peranan untuk meningkatkan kepuasan kerja, dan mendorong pegawai bekerja dengan baik seperti kebijakan instansi yang tidak memberatkan pegawai, arahan yang jelas, maka pihak instansi harus memberikan dukungan terhadap pegawai baik berupa finansial maupun moral agar motivasi pegawai dalam melaksanakan program kerja dapat meningkat
3. Faktor pendukung motivasi kerja diharapkan mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas kerja yang memadai.
4. Faktor penghambat motivasi kerja pegawai karena keterbatasan komputer, kurangnya pendidikan dan latihan. Selain itu faktor lain yang menghambat tertundanya pekerjaan di sebabkan pegawai yang kurang memahami tugas nya masing. Maka pihak atasan seharusnya mampu menamalisir kendala tersebut dengan cara melaksanakan pelatihan lebih maksimal untuk mendapatkan hasil kerja dan jabatan yang lebih tinggi di masa yang akan datang, kemudian kelengkapan sarana dan prasarana instansi perlu di tambah dan di lengkapi demi kelacaran proses dalsm menyelesaikan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad dan Muslimah, “Memahami Teknik Pengolahan dan Analisis Data Kualitatif”, *In Proceedings of Palangka Raya International and National Conference on Islamic Studies*, 1, 1 (Desember, 2021)
- Ahmad Mustofa., *Tafsir Al-Maragi*, (CV. Toha Putra Semarang, 1993).
- Ajabar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Deepublish, 2020)
- Amiruddin, *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor*", Jakarta : Qiara Media, 2019)
- Emilda Sulasmi, *Manajemen Dan Kepemimpinan*, (Depok : PT, Rja Grafindo Persada, 2021)
- Fransiskus Adi dan Djoko Wijono, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," dalam *Jurnal Maksiprenur*, Vo.2. No. 2. Juni 2013
- Herbani Pasolong, *Kepemimpinan Birokrasi*, (Bandung: Alfabeta, 2010)
- Imam Mohtar, *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah*, (Jakarta : Uwais Inspirasi Indonesia, 2019)
- Indra Bastian, *Akuntansi Sektor Publik Suatu Pengantar*, (Jakarta : Erlangga, 2015)

Iwani dan Nita Asnika, "*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan Pada Grand Selera Hotel Dan Convention Medan*", dalam Jurnal Bisnis Administrasi, Vol. 04, No. 01, 2015.

Kementerian Agama RI, *Mushaf Al-qur'an tajwid dan terjemahan* (Solo Abyan: 2014)

Khusnul Wardan, *Motivasi Kerja Guru Dalam Pembelajaran*, (Bandung : Media Sains Indonesia, 2020).

Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta: PT Bumi Aksara, 2000), Cet. Ke-1, h.141

Moh. Rudini dan Melinda, "*Motivasi Orang Tua Terhadap Pendidikan Siswa Sdn Sandana (Studi Pada Keluarga Nelayan Dusun Nelayan)*", Jurnal Penelitian, 2, 2 (November, 2020)

Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Penelitian Gabungan*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019), Cet. ke-5.

Nia Indrasari, "*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Bengkulu*," dalam Jurnal Ekombis Review, Vol. 01, No. 01, Januari 2020.

Ratu Wardarto, *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai*, (Yogyakarta : Elmatara 2017)

Ririn Nur Indah Sari, *"Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja,"* dalam Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, Vol. 1, No. 1, Agustus 2016.

Sarinah dan Mardalena, *Pengantar Manajemen*, (Yogyakarta: Deepublish, 2017).

Shilphy, *Motivasi Kerja (Meniti Suara Hati Menolak Perilaku Korupsi)*, (Yogyakarta : Deepublish, 2020).

Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*, (Bandung: PenerbitAlfabeta, 2018).

Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016).

Yola Yuni Armi, Penata layanan operasional, wawancara langsung, 19 oktober 2025

Almaturidi, ketua, wawancara langsung, 1 Agustus 2025

Afrialdi, Penghulu, wawancara langsung, 1 Agustus 2025

Strong Rifal, Penyuluh agama, wawancara langsung 2025

Nofrialdi, Penata layanan operasional, wawancara langsung 2025